

**ANNUAL
REPORT**

**RAPPORT
ANNUEL**

**NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS
COMMISSION**

**COMMISSION DES
DROITS DE LA
PERSONNE DU
NOUVEAU-BRUNSWICK**

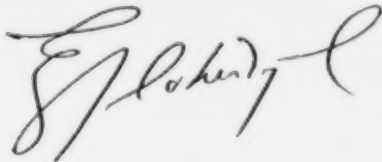
2006-07

Fredericton, N.B.
The Honourable Herménégilde Chiasson
Lieutenant Governor of the
Province of New Brunswick

Your Honour:

I have the honour to submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission for the fiscal year ending March 31, 2007. The Commission is responsible to the Minister of Post-Secondary Education, Training and Labour, Province of New Brunswick.

Sincerely,



Dr. E. J. Doherty
Minister Responsible for the Human Rights
Commission

Dr. E. J. Doherty
Minister Responsible for the Human Rights
Commission
Province of New Brunswick

Dear Minister:

I am pleased to submit the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission, for the fiscal year ending March 31, 2007.

Sincerely,



Dr. Gordon L. Porter
Chair

Fredericton (Nouveau-Brunswick)
L'honorable Herménégilde Chiasson
Lieutenant-gouverneur de la
Province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2007. La Commission relève du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail de la province du Nouveau-Brunswick.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'expression de ma haute considération.

Le ministre responsable de la Commission des droits de la personne



Dr E. J. Doherty

Dr E. J. Doherty
Ministre responsable de la Commission des droits de la
personne
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2007.

Veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président,



Gordon L. Porter

Annual Report 2006-2007
Human Rights Commission

Published by:

Human Rights Commission of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1 Canada

November 2007

Cover:

Communications New Brunswick

Printing and binding:

Printing Services, Supply and Services

ISBN 978-1-55471-063-8

ISSN 1189-4423

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 2006-2007
Commission des droits de la personne

Publié par :

Commission des droits de la personne
du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada

Novembre 2007

Couverture :

Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :

Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 978-1-55471-063-8

ISSN 1189-4423

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Table of Contents

Remarks from the Chair.....	1
-----------------------------	---

Members of the Commission.....	5
--------------------------------	---

Compliance	13
------------------	----

Education and Prevention	25
--------------------------------	----

Appendices

A. Strategic Plan 2006-09.....	30
--------------------------------	----

B. Organizational Chart.....	32
------------------------------	----

C. Complaint Process Flow Chart	33
---------------------------------------	----

D. Complaint Statistics	34
-------------------------------	----

E. Summary of Expenditures.....	38
---------------------------------	----

F. Overview of the <i>Human Rights Act</i>	39
--	----

G. Our Publications.....	46
--------------------------	----

Table des matières

Mot du président	1
------------------------	---

Membres de la Commission.....	5
-------------------------------	---

Traitement des plaintes	13
-------------------------------	----

Éducation et prévention.....	25
------------------------------	----

Annexes

A. Plan stratégique 2006-09.....	30
----------------------------------	----

B. Organigramme.....	32
----------------------	----

C. Graphique d'acheminement des plaintes	33
--	----

D. Statistiques relatives aux plaintes.....	34
---	----

E. Résumé des dépenses.....	38
-----------------------------	----

F. Aperçu de la <i>Loi sur les droits de la personne</i>	39
--	----

G. Nos publications	46
---------------------------	----

Contact information:

Website: www.gnb.ca/hrc-cdp/c/

Email: hrc.cdp@gnb.ca

Head Office:

New Brunswick Human Rights Commission
751 Brunswick Street
P.O. Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1 Canada
Telephone: 1-888-471-2233 (toll-free in NB)
(506) 453-2301 (Fredericton & out-of-province)
Fax: (506) 453-2653
TTY: (506) 453-2911

Other locations

New Brunswick Human Rights Commission
6 Arran Street (Level 0)
Campbellton, NB, E3N 1K4, Canada

New Brunswick Human Rights Commission
Place 1604, 200 Champlain Street, Suite 320
Dieppe, NB, E1A 1P1, Canada

New Brunswick Human Rights Commission
8 Castle Street, P.O. Box 5001
Saint John, NB, E2L 4Y9, Canada

Nou coordonnées

Internet : www.gnb.ca/hrc-cdp/f/

Courriel : hrc.cdp@gnb.ca

Bureau principal :

Commission des droits de la personne du N.-B.
751, rue Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
(506) 453-2301 (Fredericton et hors du N.-B.)
Télécopieur : (506) 453-2653
ATS : (506) 453-2911

Autres bureaux

Commission des droits de la personne du N.-B.
6, rue Arran (Niveau 0)
Campbellton (N.-B.), E3N 3H5 Canada

Commission des droits de la personne du N.-B.
Place 1604, 200, rue Champlain
Dieppe (N.-B.) E1A 1P1 Canada

Commission des droits de la personne du N.-B.
8, rue Castle, C.P. 5001
Saint John (N.-B.), E2L 4Y9 Canada
Télécopieur : (506) 658-3075

Remarks from the Chair

Dr. Gordon L. Porter

The 2006-07 year was a successful year for the Commission. We worked diligently to prevent discrimination by providing learning opportunities to a wide variety of audiences, we hosted a national human rights conference and we continued to provide an improved service to assist people settle complaints of alleged discrimination. Also, the Commission was pleased to welcome a new member, Muriel Morisset, of Rivière-du-Portage.

We hosted the 2006 annual conference of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) in partnership with the Atlantic Human Rights Centre at Saint Thomas University. This national human rights conference, "The Future of Human Rights in Canada," was held in Fredericton on June 14-16, 2006 and included a pre-conference workshop on workplace accommodation of people with disabilities. The conference had five themes: accommodating people with a disability; balancing security and human rights; the Acadian story; human rights in practice; and the legacy of Dr. John Peters Humphrey.

More than 200 people from across Canada participated in the conference. They included human resource professionals, lawyers, as well as staff and members of human rights commissions from across Canada and others interested in human rights issues.

Mot du président

Gordon L. Porter

La Commission a connu beaucoup de succès en 2006-07. Nous avons travaillé avec diligence afin de prévenir la discrimination en offrant des possibilités d'apprentissage à des auditoires très variés. Nous avons été l'hôte d'une conférence nationale sur les droits de la personne et nous avons continué à offrir un service amélioré pour aider les personnes à régler les plaintes de discrimination présumée. De même, la Commission a eu le plaisir d'accueillir une nouvelle membre, Muriel Morisset, de Rivière-du-Portage.

La Commission des droits de la personne a été l'hôte de la conférence annuelle de 2006 de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP) en partenariat avec l'Atlantic Human Rights Centre à l'Université St. Thomas. Cette conférence nationale sur les droits de la personne intitulée « L'avenir des droits de la personne au Canada » s'est tenue à Fredericton, du 14 au 16 juin 2006. Un atelier préparatoire a permis d'examiner la question des mesures d'adaptation à l'endroit des personnes handicapées dans le milieu du travail. On a abordé cinq thèmes au cours de la conférence : l'adaptation en faveur des personnes ayant une incapacité; l'équilibre entre la sécurité et les droits de la personne; la réalité acadienne; les droits de la personne dans la pratique; et l'héritage de John Peters Humphrey.

Plus de 200 personnes de toutes les régions du Canada ont participé à la conférence. Des professionnels spécialisés dans les ressources humaines, des avocats, ainsi que du personnel et des membres de commissions des droits de la personne des quatre coins du pays et d'autres personnes intéressées aux droits de la personne étaient au rendez-vous.

The keynote speakers included Senate Speaker Noël Kinsella, Senator Roméo Dallaire, author Gwynne Dyer, and Catherine Frazee, a former chair of the Ontario Human Rights Commission.

One of the highlights of the conference was a tribute to the late Dr. John Peters Humphrey of Hampton. Dr. Humphrey wrote the first draft of the *Universal Declaration of Human Rights*, and was director of the Human Rights Division of the United Nations for 20 years. One of the workshops focused on Dr. Humphrey's legacy. A video on Dr. Humphrey produced by the Atlantic Human Rights Centre was premiered at the conference. A bronze plaque honouring Dr. Humphrey was also unveiled at the legislature.

During the conference, McCain Foods Limited and the Multicultural Association of Carleton County were recognized for their exceptional achievement in making New Brunswick a welcoming place for people of diverse cultural backgrounds. Senator Sandra Lovelace Nicholas was also recognized as it was 25 years since her landmark case addressing the discrimination faced by Aboriginal women was successful at the United Nations. The New Brunswick Human Rights Award 2006 was also presented during the conference.

It was a privilege to represent CASHRA at the United Nations in New York on March 30, 2007 when the *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* was signed by more than 80 countries including Canada. I also participated in a United Nations Expert Group Meeting on the *Convention*. The Secretariat for the Convention on the Rights of Persons with Disabilities of the UN's Department of Economic and Social Affairs (UNDESA) organized the Expert Group Meeting on "Ensuring Access" in support of the implementation of the convention.

Au nombre des conférenciers principaux, il y avait le président du Sénat, Noël Kinsella, le sénateur Roméo Dallaire, l'auteur Gwynne Dyer, et Catherine Frazee, l'ancienne présidente de la Commission ontarienne des droits de la personne.

Un des points saillants de la conférence a été l'hommage rendu au défunt John Peters Humphrey, de Hampton. M. Humphrey a rédigé la première version de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*. Il a également dirigé pendant 20 ans la Division des droits de l'homme des Nations Unies. Une bande vidéo sur M. Humphrey réalisée par l'Atlantic Human Rights Centre a été présentée pour la première fois à la conférence. Une plaque commémorative en bronze a été dévoilée à l'Assemblée législative pour honorer M. Humphrey.

Lors de la conférence, McCain Foods Limited et la Multicultural Association of Carleton County ont été reconnues pour leurs réalisations remarquables en vue de faire du Nouveau-Brunswick une province accueillante pour les personnes de diverses origines culturelles. On a également rendu hommage à la sénatrice Sandra Lovelace Nicholas, car cela faisait 25 ans qu'elle a eu gain de cause aux Nations Unies avec l'arrêt-clé visant à éliminer la discrimination avec laquelle les femmes autochtones étaient aux prises. De plus, on a remis le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick de 2006 lors de la conférence.

Cela a été un privilège de représenter l'Association canadienne des Commissions et Conseil des droits de la personne (ACCCDP) aux Nations Unies, à New York, le 30 mars 2007 lorsque plus de 80 pays, dont le Canada, ont signé la *Convention sur les droits des personnes handicapées*. J'ai également assisté à la réunion d'un groupe d'experts des Nations Unies sur la convention. Le Secrétariat de la Convention sur les droits des personnes handicapées du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (DEASNU) a organisé la réunion du groupe d'experts dont le thème était « assurer l'accès », en appui de la mise en œuvre de la convention.

At the invitation of Rights and Democracy, CASHRA entered into a partnership with them in support of their international work to promote human rights. I attended a couple of planning meetings where various projects were identified. New Brunswick agreed to share our experience on how we process complaints of discrimination with the staff of Rights and Democracy for their use in other countries, and it is expected that we will host representatives from one or more of those countries so they can learn firsthand from our staff.

The Director of the Commission represented CASHRA at the annual meeting of the International Association of Official Human Rights Agencies in Atlantic City, New Jersey, in September, 2006.

The Commission was pleased to recognize and thank UNB Law Professor John McEvoy in January 2007 in appreciation of his *pro bono* work for the Commission. His excellent advice and expertise have served us well and have helped bring clarity to several challenging issues.

The Commission continues to recommend the repeal of paragraph 3(6)(a) of the *Human Rights Act*, which permits mandatory retirement if there is a bona fide pension plan. The Commission also recommends that its governance structure change so that it reports directly to the Legislature. These recommendations were included in the Commission's *Position Paper on Human Rights Renewal*, published in 2004.

Over the last few years the Commission has been successful in improving the service it provides to assist parties to settle complaints of alleged discrimination. We are pleased that early mediation is able to help many citizens achieve a satisfactory resolution of their complaints. Efforts to enhance this approach will continue.

À l'invitation de Droits et Démocratie, l'ACCCDP a conclu un partenariat avec l'organisme pour l'appuyer dans son travail international de promotion des droits de la personne. J'ai assisté à quelques réunions de planification où divers projets ont été déterminés. Le Nouveau-Brunswick a accepté de mettre en commun son expérience sur le traitement des plaintes de discrimination avec le personnel de Droits et de Démocratie afin qu'il l'utilise dans d'autres pays. Nous prévoyons également accueillir des représentants d'un ou de plusieurs de ces pays afin qu'ils apprennent directement de notre personnel.

La directrice de la Commission a représenté l'ACCCDP à l'assemblée annuelle de l'International Association of Official Human Rights Agencies à Atlantic City (New Jersey), en septembre 2006.

En janvier 2007, la Commission a eu le plaisir de reconnaître et de remercier le professeur en droit de l'UNB, John McEvoy, pour son travail bénévole auprès de la Commission. Ses conseils et son savoir-faire excellents nous ont bien servis et ont contribué à clarifier plusieurs enjeux difficiles.

La Commission recommande toujours de supprimer l'alinéa 3(6)a) de la *Loi sur les droits de la personne* en vertu de laquelle la retraite obligatoire est permise s'il existe un régime de pension effectif. La Commission recommande également un changement à sa structure de gouvernance afin de lui permettre de relever directement de l'Assemblée législative. Elle a formulé ces recommandations dans son *Exposé de position sur le renouvellement des droits de la personne*, publié en 2004.

Au cours des dernières années, la Commission a réussi à améliorer le service qu'elle offre aux parties pour les aider à régler à l'amiable des plaintes de discrimination présumée. Nous sommes heureux que la médiation précoce puisse aider de nombreux citoyens à obtenir une résolution satisfaisante de leurs plaintes. Nous continuerons de déployer des efforts pour améliorer cette approche.

We have also been able to provide numerous prevention activities designed to inform individuals, groups and institutions of their rights and their responsibilities under the New Brunswick *Human Rights Act*. We are continuing to develop new approaches for this area.

I want to acknowledge the support of the Minister and officials in the Department of Post-Secondary Education, Training and Labour.

Finally I want to thank the members of the Commission and the Commission staff for their dedicated efforts to effectively administer and operate the New Brunswick *Human Rights Act* on behalf of the men, women and children of the province.

Nous avons pu également offrir de nombreuses activités de prévention dans le but d'informer les particuliers, les groupes et les établissements de leurs droits et responsabilités en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick. Nous continuons d'élaborer de nouvelles approches à cet égard.

Je tiens à reconnaître l'appui du ministre et des fonctionnaires du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

Finalement, je tiens à remercier les membres et le personnel de la Commission de leur dévouement afin d'appliquer la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick au nom des hommes, des femmes et des enfants de la province.

Profiles of the Members of the Commission

Dr. Gordon L. Porter Chair

Dr. Gordon L. Porter is the Director, Inclusive Education Initiatives, for the Canadian Association for Community Living; the Chair of the New Brunswick Human Rights Commission; and a retired professor at the University of Maine at Presque Isle. He has also taught at McGill University, the University of Prince Edward Island and the University of Calgary. Dr. Porter studied at the University of New Brunswick, the University of Maine and Syracuse University in New York.

Dr. Porter is an internationally known expert on inclusive education who has consulted, lectured and conducted training in numerous countries around the world. He was Director of Student Services for the schools in the Woodstock area, after serving as a teacher and principal in several New Brunswick schools.

Dr. Porter is the recipient of the 2007 Whitworth Award for Education Research presented by the Canadian Education Association. The Award recognizes Dr. Porter's substantial contribution nationally and internationally to building inclusive classrooms at both a conceptual and a practical level.

Dr. Porter was a Visiting Fellow at the New Zealand Institute in Mental Retardation at the University of Otago and a keynote speaker at the UNESCO World Conference on Special Education held in Salamanca, Spain, and has acted as a consultant to the Inter-

Profil des membres de la Commission

Gordon L. Porter Président

Gordon L. Porter, Ph.D., est le directeur des initiatives d'intégration communautaire de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire; le président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et un professeur retraité de l'Université du Maine, à Presque Isle. Il a également enseigné à l'Université McGill, à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard et à l'Université de Calgary. M. Porter a étudié à l'Université du Nouveau-Brunswick, à l'Université du Maine et à l'Université de Syracuse, à New York.

M. Porter est un expert de renommée internationale en matière d'enseignement inclusif qui a été conseiller, conférencier et instructeur dans de nombreux pays. Il a été directeur des services aux étudiants pour les écoles de la région de Woodstock, après avoir œuvré comme enseignant et directeur dans plusieurs écoles du Nouveau-Brunswick.

M. Porter est le lauréat du Prix Whitworth de 2007 pour la recherche en éducation que lui a décerné l'Association canadienne d'éducation (ACE). Le prix rend hommage à son énorme contribution nationale et internationale, tant au niveau conceptuel qu'en pratique, afin de constituer des classes intégrées.

M. Porter a été visiteur stagiaire au New Zealand Institute in Mental Retardation (l'institut sur l'arriération mentale de la Nouvelle-Zélande) à l'Université d'Otago, conférencier principal à la Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'éducation spéciale à Salamanca (Espagne) et consul-

American Development Bank. He co-edited the book *Changing Canadian Schools: Perspectives on Disability and Inclusion*, as well as many articles and chapters in books.

Dr. Porter is a recipient of the Queen's Golden Jubilee Medal. He received a Doctor of Civil Laws degree from the University of New Brunswick in recognition of his work with persons with disabilities. He was appointed as a member of the Human Rights Commission in 2001 and as Chair of the Commission in May 2005. He is currently the Chair of CASHRA, the Canadian association of statutory human rights organizations.

Arthur Harquail

Arthur Harquail was born in Dalhousie, NB on January 3, 1934. He went to school at the Sacred Heart Convent for three years then moved to Edmundston with his family during the summer of 1943. He attended Conway Academy until grade six and then attended Cormier High School until 1950. He worked at the New Royal Hotel performing different tasks to put himself through school.

Arthur had extension involvement in organizations and community groups including: the Board of Directors of the "Lanterne Lion" Detoxification Center (1971-1982); Director with the NB Housing Society (15 years); Executive Director and member of the Strategic Planning and Public Relations committees for the Villa Des jardins (1988-2001); Member of the Parish Committee of the Sacré-Cœur Church, Knights of Columbus (since 1965); and President of Nursing Homes of North Western New Brunswick.

Arthur has also been involved and member of vari-

tant pour la Banque interaméricaine de développement. Il a été corédacteur de *Réformer les écoles canadiennes : Perspectives sur le handicap et l'intégration*, en plus d'avoir contribué des articles et des chapitres à un grand nombre d'autres ouvrages.

M. Porter est un récipiendaire de la Médaille du jubilé de la reine. L'université du Nouveau-Brunswick lui a accordé un doctorat en droit civil en reconnaissance de son travail auprès des personnes ayant une incapacité. Il a été nommé membre de la Commission des droits de la personne en 2001 et président de la Commission en mai de 2005. Il est actuellement président de l'ACCCDP, l'association canadienne des Commissions et Conseil des droits de la personne.

Arthur Harquail

Arthur Harquail est né à Dalhousie (Nouveau-Brunswick), le 3 janvier 1934. Il a étudié au Couvent du Sacré-Cœur durant trois ans avant de déménager à Edmundston avec sa famille durant l'été de 1943. Il a fréquenté l'Académie Conway jusqu'en 6^e année, puis l'école secondaire Cormier jusqu'en 1950. Il a travaillé à l'hôtel New Royal où il a rempli diverses fonctions afin de pouvoir poursuivre ses études.

Arthur a occupé une place de premier plan dans des organismes et des groupes communautaires. Par exemple, il a été membre du conseil d'administration du centre de désintoxication « Lanterne Lions » (de 1971 à 1982); directeur à la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick (15 ans); directeur général et membre des comités de planification stratégique et des relations publiques de la Villa des Jardins (de 1988 à 2001); membre du comité paroissial de l'Église Sacré-Cœur; membre des Chevaliers de Colomb (depuis 1965); et président de l'association des foyers de soins du Nord Ouest du Nouveau Brunswick.

Arthur a également siégé à divers comités à divers titres.

ous Council committees including: President of the Six (6) City Association (1984-1985); and currently representing the City of Edmundston within the Board of Directors of the Saint-Leonard Regional Airport as Secretary since 1985.

Arthur has been married for 51 years to Jeane Godreau and is the father of four sons (Bruce, Randy, Edward, John), and one daughter (Dian). He was employed by the Canadian National from 1950 to 1990 when he retired. He elected to the City Council to represent Zone 2 of Edmundston for many years, 1977 to 1989 and then from 1991 to 1999.

René Landry

René "Pepsi" Landry was born in Moncton on May 21, 1937, the son of Léonie LeBlanc and Wilfred Landry, into a family of 12. He attended the University of Ottawa where he received a certificate in Physical Education in 1962, and he graduated from the Université de Moncton in 1971 with a Bachelor of Commerce, Administration Major. He received a certificate in practicum counselling from Sir George Williams University in 1971, and in 1972 completed one year toward a Master of Education degree.

Mr. Landry worked for the City of Moncton as a Facilities Coordinator from 1981 to 1998. In this position he planned special events, scheduled recreational activities, and managed the Farmers' Market and the Sportsplex multi-purpose playing field. He also worked for the Moncton Boys' and Girls' Club from 1963 to 1981.

Very active in the areas of youth and recreation, he has been a board member for both the Moncton Youth Residences and the Moncton Boys' and Girls' Club, has been on the Volunteer Awards Committee

Il a été notamment président de l'Association des six cités du Nouveau-Brunswick (de 1984 à 1985) et il représente la ville d'Edmundston au conseil d'administration de l'Aéroport régional de Saint-Léonard, à titre de secrétaire, depuis 1985.

Arthur est marié depuis 51 ans à Jeane Godreau, et il est père de quatre fils (Bruce, Randy, Edward et John), et d'une fille (Dian). Il a été à l'emploi du Canadien National de 1950 à 1990, l'année de sa retraite. Il a été élu au conseil municipal pour représenter la zone 2 d'Edmundston pendant de nombreuses années, soit de 1977 à 1989, puis de 1991 à 1999.

René Landry

Né à Moncton le 21 mai 1937, M. Landry est l'un des douze enfants de Léonie LeBlanc et de Wilfred Landry. Il a étudié à l'Université d'Ottawa où il a reçu un certificat en éducation physique en 1962, et a obtenu de l'Université de Moncton un baccalauréat en commerce avec majeure en administration en 1971. Cette même année, il a reçu un certificat de conseiller en stages pratiques de la Sir George Williams University, et a terminé, en 1972, une année de scolarité en vue d'une maîtrise en éducation.

M. Landry a travaillé pour la Ville de Moncton en tant que coordonnateur des installations de 1981 à 1998. À ce titre, il a planifié les manifestations spéciales; établi le calendrier des activités récréatives; et géré le marché des fermiers ainsi que le complexe sportif et terrain de jeux à usages multiples. Il a également travaillé pour le Club Garçons et Filles de Moncton de 1963 à 1981.

Très actif dans les domaines de la jeunesse et des loisirs, M. Landry a été membre du conseil d'administration de Moncton Youth Residences et du Club Garçons et Filles de Moncton, et membre du Comité de distinctions aux bé-

for the City of Moncton, has been a volunteer with the Kidney Foundation of Canada, and was a founding member of the Université de Moncton Aigles Bleus Booster Club. He has also been involved with the Pine Needle Golf and Country Club, the Recreation Society of Atlantic Canada, the Moncton Lions Minor Baseball Association, and the Greater Moncton Leisure Master Plan Committee.

Mr. Landry has often been recognized for his various accomplishments. He is the recipient of the Builder of Youth Award from the Boys' and Girls' Clubs of Canada in 1991 and the Silver Keystone Award for outstanding service to youth in 1991. In 1992 he was awarded the 125th Anniversary of the Foundation of Canada Commemorative Medal in recognition of significant contributions to his community and to Canada.

As a member of the Legislative Assembly of New Brunswick from 1999 to 2003, Mr. Landry was a member of the Standing Committee on Privileges and the Select Committee on Health Care. In the 2004 municipal election, he was elected as a member of Moncton City Council. He was appointed member of the City of Moncton's Finance Committee, the Accessibility Committee, the Environment Committee and the Administration Committee; member of Codiac Transit and Lions Senior Citizens Centre boards; as well as Liaison Councillor to the Moncton Fire Department, and the 400th Anniversary Celebrations.

Mr. Landry resides in Moncton with his wife Jacqueline (Gagnon), a kindergarten teacher. He is the proud father of two grown sons, Michel and Marc.

névoles de la Ville de Moncton. Il a aussi été bénévole de la Fondation canadienne du rein et membre fondateur du club des partisans des Aigles Bleus de l'Université de Moncton. Il a également œuvré pour le Pine Needles Golf & Country Club, la Recreation Society of Atlantic Canada, la Moncton Lions Minor Baseball Association et le comité du plan directeur des loisirs du Grand Moncton.

De nombreuses distinctions lui ont été décernées pour ses diverses réalisations. M. Landry a reçu, en 1991, le prix Pilier de la jeunesse des Clubs Garçons et Filles du Canada ainsi que le prix argent Keystone pour services insignes à la jeunesse. En 1992, il a reçu la Médaille commémorative du 125^e anniversaire de la Confédération du Canada en reconnaissance de sa contribution significative au bien-être de sa communauté et du Canada.

À titre de membre de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick de 1999 à 2003, M. Landry a été membre du Comité permanent des privilèges et du Comité spécial des soins de santé. En mai 2004, il a été élu conseiller municipal pour la Ville de Moncton. Il a été nommé membre du comité des finances de la Ville de Moncton, du comité d'accessibilité, du comité de l'environnement et du comité de l'administration; membre des conseils d'administration de la Commission de transport Codiac, et du Club d'ainés Lions; ainsi que conseiller de liaison du Service d'incendie de Moncton et des Célébrations du 400^e anniversaire.

M. Landry habite Moncton avec son épouse, Jacqueline Gagnon, qui est enseignante de maternelle. Il est fier de ses deux fils adultes, Michel et Marc.

Muriel Morisset

Muriel Morisset is now retired, after 34 years of service in education.

Muriel first obtained a Bachelor of Arts and then completed a Bachelor of Education at the Université de Moncton. After receiving a Principal's Certificate, she obtained a Master of School Administration from the same university.

During her career, Muriel occupied the positions of teacher, vice-principal (École Le Tremplin), and head of the social studies department at Polyvalente W.-A.-Losier in Tracadie-Sheila. In 1993, along with other colleagues, she earned the Teaching Excellence Award from the New Brunswick Department of Education.

Besides her teaching activities, Muriel has always distinguished herself through her involvement in extracurricular activities, particularly in theatre arts. For example, she staged an unpublished play by Raymond Breau, called *Les renards de la rivière*. In 1999, she put on *Léo à vélo* by Marcel Sabourin, which she presented in New Brunswick, Quebec and Switzerland.

In addition to theatre, she was able to share with her students the richness of educational travel. Since her very beginnings in teaching, she has always believed in this important means of educating young people. For that reason, to complement her courses, she took them to places like Fredericton, Louisbourg, Quebec City, New York and Europe. She ended her career in June 2003 with a trip to Ottawa with her Club des humanistes.

At the community level, Muriel was involved in numerous organizations, including majorettes, youth group, catechism and presentations on the history of

Muriel Morisset

Muriel Morisset est actuellement à la retraite, après 34 années de service en éducation.

Muriel a d'abord obtenu un Baccalauréat ès arts, pour ensuite compléter un Baccalauréat en éducation à l'Université de Moncton. Après un Certificat d'aptitude à la direction des écoles, elle obtint une Maîtrise en administration scolaire auprès de la même université.

Au cours de sa carrière, Muriel a occupé les postes d'enseignante, de directrice adjointe (école Le Tremplin) et de chef de département des sciences humaines à la polyvalente W.-A.-Losier de Tracadie-Sheila. En 1993, avec d'autres collègues, elle se méritait le prix d'excellence dans l'enseignement décerné par le ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick.

Parallèlement à ses activités d'enseignement, Muriel s'est constamment distinguée par son implication au niveau du parascolaire, notamment en art dramatique. Elle a entre autres monté une pièce inédite de Raymond Breau, « Les renards de la rivière ». En 1999, elle montait « Léo à vélo » de Marcel Sabourin, qu'elle a présentée au Nouveau-Brunswick, au Québec et en Suisse.

En plus du théâtre, elle a su faire partager à ses élèves la richesse des voyages éducatifs. Depuis ses tout débuts en enseignement, elle a toujours cru en ce moyen privilégié de formation pour les jeunes. C'est ainsi qu'elle les a promenés un peu partout, en guise de complément à ses cours : Fredericton, Louisbourg, Québec, New York, Europe. Elle a terminé sa carrière en juin 2003 par un voyage à Ottawa avec son « Club des humanistes ».

Au niveau communautaire, Muriel s'est impliquée dans de nombreuses organisations : majorettes, cellule jeunesse, catéchèse, présentations sur l'histoire de sa paroisse...

her parish. She devoted her first year of retirement to publishing a historical book, entitled *Rivière-du-Portage... une rivière, une paroisse*, in collaboration with her father and her husband.

Muriel is married to Denis Morisset; she is the mother of three (Chantal, Sacha and Myriam) and has three grandsons, Jérémie, Alex and Félix.

Muriel's trademark throughout her career has been her urge to make students happy by passing on to them the desire to use their abilities to the fullest and to never give up the fight to defend individual rights and the true values of our society.

Emil Olsen

Emil Olsen was born in Edinburgh, Scotland on December 3, 1942. He immigrated to Canada with his mother, a war bride, along with his brother and sister, on the Queen Mary, landing at Pier 21 in Halifax, Nova Scotia in August 1946. His father, a member of the Canadian Army during the Second World War, met them in Fredericton, where they lived for a number of years before moving to McAdam in 1955.

Emil graduated from the McAdam High School in 1961 and the New Brunswick Community College in Moncton in 1963 as a Mechanical Technologist. After a 41 year career in the petroleum industry he retired in December of 2004.

He was elected as a Councillor in Quispamsis in 2004. He is a veteran member of Council, having served as Mayor of pre-amalgamation Quispamsis from 1983 to 1995.

Emil moved to Quispamsis in 1974 and immediately

Elle consacra sa première année de retraite à la publication d'un livre historique : « *Rivière-du-Portage... une rivière, une paroisse* », en collaboration avec son père et son mari.

Muriel est mariée à Denis Morisset, et est mère de 3 enfants (Chantal, Sacha et Myriam) et grand-mère de trois petit-fils, Jérémie, Alex et Félix.

Ce qui a été la marque de commerce de Muriel tout au long de sa carrière, c'est ce besoin impérieux de rendre les élèves heureux en leur transmettant le goût d'aller jusqu'au bout de leurs capacités et de ne jamais cesser de combattre pour la défense des droits individuels et des véritables valeurs de notre société.

Emil Olsen

Emil Olsen est né à Édimbourg, en Écosse, le 3 décembre 1942. Il a immigré au Canada avec sa mère, une épouse de guerre, et avec son frère et sa sœur sur le Queen Mary. Ils ont débarqué sur le Quai 21 d'Halifax, en Nouvelle Écosse, en août de 1946. Son père, un membre des Forces armées canadiennes durant la Deuxième Guerre mondiale, les a rejoints à Fredericton, où la famille a vécu quelques années avant de déménager à McAdam en 1955.

M. Olsen a obtenu son diplôme d'études secondaires de la McAdam High School en 1961 et un diplôme du New Brunswick Community College de Moncton en 1963 à titre de technicien mécanique. Après une carrière de 41 ans dans l'industrie du pétrole, il a pris sa retraite en décembre de 2004.

M. Olsen a été élu conseiller à Quispamsis en 2004. Il est un membre de longue date du conseil, ayant été maire de 1983 à 1995, avant la fusion de Quispamsis.

Emil a déménagé à Quispamsis en 1974 et il a commencé

became active in community affairs. His service record is lengthy, having served on numerous municipal, regional and provincial committees. He is proud to have signed the original Regional Agreements in the Kennebecasis Valley for fire, police, ambulance and library services on behalf of the residents of Quispamsis. He continues to support and recognize the strengths of regional services.

Emil was awarded the 125th Anniversary of the Foundation of Canada Commemorative Medal in 1992, and is a recipient of the Queen's Golden Jubilee Medal.

He and his wife Margot have been married 42 years, and have four children and eight grandchildren.

Mary Jane Ward

Mary Jane Ward has earned numerous certificates in a wide variety of fields. She obtained a Business Administration Certificate in 1985 from the New Brunswick Community College, Early Childhood Education from the Froebel Institute in Truro, N.S., a B.Ed. degree from the University of New Brunswick in 1995, a Principal's Certificate in 2000 and a M.Ed. in 2001. She is currently enrolled in a Mi'kmaq Language course at St. Thomas University

In 1986, Mrs. Ward became a Headstart Child Care Worker at Red Bank First Nations, N.B., where she lives, and she was the Headstart Co-ordinator there from 1987 to 1995. She was a Principal and a Teacher of the Metepenagiag School in Red Bank First Nations for many years. She is currently employed with the Province of New Brunswick in School District 16 as an educator.

immédiatement à participer aux affaires communautaires. Il a consacré de nombreuses années au service communautaire, ayant siégé à une foule de comités municipaux, régionaux et provinciaux. Il est fier d'avoir signé les ententes régionales originales de la vallée de Kennebecasis concernant les services d'incendie, de police, d'ambulance et de bibliothèque au nom des résidents de Quispamsis. Il continue également d'appuyer et de reconnaître les forces des services régionaux.

M. Olsen s'est fait décerner la Médaille commémorative du 125^e anniversaire de la Confédération du Canada et est un récipiendaire de la Médaille du jubilé de la Reine.

Lui et sa femme, Margot, sont mariés depuis 42 ans. Ils ont quatre enfants et huit petits enfants.

Mary Jane Ward

Mary Jane Ward détient un grand nombre de certificats dans des domaines variés. Elle a obtenu un certificat en administration des affaires des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick en 1985, un B.Ed. de l'University of New Brunswick en 1995, un certificat d'aptitudes à la direction d'école en 2000, une M.Ed. en 2001 et a suivi des études en éducation à la petite enfance à l'Institut Froebel à Truro (Nouvelle-Écosse). Elle suit actuellement un cours de micmac à l'Université St. Thomas.

En 1986, Mme Ward est devenue travailleuse des services à l'enfance pour le programme Bon départ auprès des Premières Nations de Red Bank, au N.-B., où elle vit. Elle a été coordonnatrice du programme Bon départ de Red Bank de 1987 à 1995. Elle a été directrice et enseignante à la Metepenagiag School de Red Bank pendant plusieurs années. Elle est actuellement à l'emploi du gouvernement du Nouveau-Brunswick, soit dans le district scolaire 16 comme éducatrice.

She is a former member of the New Brunswick Micmac / Maliseet Child Care Council, the New Brunswick Early Childhood Coalition and the School Advisory Committee of the North/South Esk High School in Sunny Corner, N.B.

Mrs. Ward is very much involved in cultural and other community activities, especially those involving children, youth and community members. In 1995, Health and Welfare Canada and Kahnawake Social Services chose her as a National Native Role Model for the Atlantic provinces.

Ms. Ward was first appointed to the Human Rights Commission in 1999, and she was re-appointed in 2003 and 2006.

Elle a déjà été membre du New Brunswick Micmac / Maliseet Child Care Council, de la Coalition de la petite enfance du Nouveau-Brunswick et du Comité consultatif auprès de l'école de la North and South Esk High School à Sunny Corner, au Nouveau-Brunswick.

Mme Ward participe souvent aux activités culturelles et communautaires, particulièrement celles qui concernent les enfants, les jeunes et les membres de la communauté. En 1995, Santé et Bien-être social Canada et les services sociaux de Kahnawake l'ont choisie comme personnage modèle autochtone canadien pour les provinces atlantiques.

Elle s'est jointe à la Commission des droits de la personne à titre de membre en 1999, et sa nomination a été renouvelée en 2003 et en 2006.

Compliance

Complaint Process

Any individual who believes they have been discriminated against on the basis of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, sex, social condition or political belief or activity has the right to file a complaint of discrimination under Section 17 of the New Brunswick *Human Rights Act*. All complaints filed with the Commission are considered confidential and are discussed only with the parties involved.

The Commission continued with its centralized intake process, which has resulted in a more organized processing of the complaints. Because of this, the Commission was able to offer pre-complaint mediation services to the parties of a potential complaint.

It also maintained its triage function. All formal complaints are reviewed by a triage team that identifies the human rights issues raised, answers any issues as to jurisdiction or the sufficiency of the complaint form, and properly assigns the complaint to mediation and/or investigation.

Further, the Commission continued its early mediation program. Mediation services include face-to-face mediation sessions and settlement discussions by letter, email and telephone.

Settlements may include compensation for special and general damages, as both of these remedies may be ordered by a Board of Inquiry should it find dis-

Traitement des plaintes

Traitement des plaintes

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, d'une incapacité physique ou mentale, de son état matrimonial, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa condition sociale ou de convictions ou d'activité politiques a le droit de déposer une plainte de discrimination en vertu de l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*. Toutes les plaintes déposées auprès de la Commission sont confidentielles et sont discutées uniquement avec les parties en cause.

La Commission a continué de mettre en œuvre un processus d'accueil centralisé, ce qui a contribué à un traitement plus structuré des plaintes. La Commission a pu offrir ainsi des services de médiation avant le dépôt de plaintes aux parties à une plainte potentielle.

Elle a également maintenu sa fonction de triage. Une équipe de triage examine toutes les plaintes officielles afin de cerner les questions liées aux droits de la personne qui y sont soulevées. Elle répond également à toute question au sujet de la compétence ou du caractère suffisant de la formule de plainte, et assigne comme il se doit la plainte à une médiation ou à une enquête.

En outre, la Commission a continué son programme de médiation. Les services de médiation comportent des séances de médiation face à face et des pourparlers en vue de parvenir à un règlement à l'amiable par lettre, par courriel et par téléphone.

Les règlements à l'amiable peuvent comprendre un dédommagement pour des dommages-intérêts particuliers et généraux, car une commission d'enquête peut ordonner

crimination. Special damages include lost wages and expenses incurred by the complainants. General damages are intended to compensate complainants for the injury to their dignity, feelings and self-respect. Other possible terms of settlement are accommodation, a letter of reference, a letter of apology, changes in policies, reinstatement of a dismissed employee, and a human rights training seminar for the respondent.

The complaint process is described in appendices C and F.

Complaint Statistics

Statistical information on all the complaints filed is found in Appendix D. Here are some highlights:

- The Commission received 174 complaints in 2006-07, compared to 205 complaints in 2005-06.
- Fifty one of the complaints alleged discrimination on two or more grounds and 5 alleged discrimination in multiple activities. When multiple grounds and activities are factored in, the 174 complaints included 261 allegations of discrimination.

Grounds of Discrimination

- The most common grounds were physical disability (85) and mental disability (29), which together accounted for 44% of all complaints.
- As in previous years, most complaints were employment-related (78 %).
- Of the 203 employment cases, 93 (46%) dealt with discrimination based on physical or mental

ces deux modes de réparation si elle détermine qu'il y a eu discrimination. Les dommages-intérêts particuliers comprennent le salaire perdu et les dépens engagés par les plaignants. Les dommages-intérêts généraux sont destinés à indemniser le plaignant qui a subi une atteinte à sa dignité, à ses sentiments et au respect de sa personne. Parmi les autres conditions de règlement à l'amiable, mentionnons un accommodement, une lettre de référence, une lettre d'excuses, un changement dans les directives, le rétablissement d'un employé mis à pied, et un atelier de formation sur les droits de la personne à l'intention de l'intimé.

Le traitement des plaintes est décrit aux annexes C et F.

Statistiques sur les plaintes

Des données statistiques se trouvent à l'Annexe D. Voici quelques faits saillants :

- En 2006-2007, la Commission a reçu 174 plaintes comparativement à 205 plaintes en 2005-2006.
- Cinquante-et-une plaintes concernaient de la discrimination fondée sur des motifs multiples et 5 concernaient de la discrimination par rapport à des activités multiples. Compte tenu des motifs et activités multiples, ces 174 plaintes représentaient 261 allégations de discrimination.

Motifs de discrimination

- Les motifs cités le plus fréquemment étaient l'incapacité physique (85) et l'incapacité mentale (29), qui ensemble représentaient 44 % de l'ensemble des plaintes.
- Comme dans les années antérieures, la plupart des plaintes se rapportaient à l'emploi, soit 78 %.
- Des 203 cas relatifs à l'emploi, 93 (46 %) concernaient

disability. Thirty-three (16%) of the employment complaints were related to sex, including pregnancy.

Closed Complaints

One hundred and ninety-eight (198) complaints were closed in 2006-07, compared to 248 in 2005-06. The number of closures is very similar if the cases abandoned, withdrawn or beyond the Commission's jurisdiction are excluded: there were 64 complaints abandoned, withdrawn or beyond the Commission's jurisdiction in 2005-06 compared to 29 in 2006-07.

- The average age of closed complaints was 11 months.
- Of the 198 closed files:
 - 98 were settled, 36 in early mediation,
 - 71 were dismissed,
 - 29 were withdrawn or abandoned or found to be outside the Commission's jurisdiction.
- One hundred and ninety-four (194) complaint files were open at the end of the fiscal year, including cases referred to Boards of Inquiry.

Settlements

- 98 cases were settled in 2006-07, compared to 95 in 2005-06.
- The cases were settled at the following stages:
 - 36 cases settled within six months of the complaint.
 - 51 cases settled after six months, but before being considered at a Commission meeting.
 - 7 cases settled after being considered at a Commission meeting, but before being referred to a Board of Inquiry.
 - 4 cases settled after being referred to a Board of Inquiry.

la discrimination fondée sur une incapacité physique ou mentale. Trente-trois (16 %) des plaintes dans le secteur de l'emploi se rattachaient au sexe, dont la grossesse.

Fermeture de dossiers de plaintes

On a fermé 198 dossiers de plaintes en 2006-2007 contre 248 en 2005-2006. Le nombre de dossiers fermés a été très semblable, si on exclut les plaintes abandonnées ou retirées ou qui ont été déclarées hors de la compétence de la Commission: 64 plaintes ont été abandonnées ou retirées ou déclarées hors de la compétence de la Commission en 2005-2006, contre 29 en 2006-2007.

- L'âge moyen des dossiers de plaintes à la fermeture était de 11 mois.
- Des 198 dossiers fermés :
 - 98 plaintes ont été réglées à l'amiable, dont 36 à l'étape de la médiation précoce,
 - 71 ont été rejetées,
 - 29 ont été retirées ou abandonnées, ou ont été déclarées hors de la compétence de la Commission.
- Cent quatre-vingt-quatorze (194) dossiers de plaintes étaient ouverts à la fin de l'année financière, dont les affaires soumises aux commissions d'enquête.

Règlements à l'amiable

- Il y a eu règlement à l'amiable de 98 plaintes en 2006-07, comparativement à 95 en 2005-6.
- Les dossiers ont été réglés aux étapes suivantes :
 - 36 l'ont été dans les six mois du dépôt de la plainte,
 - 51 l'ont été après six mois, mais avant d'être examinées au cours d'une réunion de la Commission.
 - 7 l'ont été après avoir été examinées au cours d'une réunion de la Commission, mais avant d'être renvoyées à une commission d'enquête,
 - 4 l'ont été après avoir été renvoyées à une commission d'enquête.

- The following terms of settlement were agreed to:
 - \$500,000 (approx.) in damages,
 - 16 letters of references,
 - 17 letters of apology or misunderstanding,
 - 15 human rights training seminars,
 - 4 policy changes or developments,
 - 30 complainants accommodated,
 - 1 employment offer,
 - 4 reinstatements (rehires), and
 - 3 amended Records of Employment.

Sample Complaints

The following is a sample of the types of complaints that the Commission dealt with during the period under review.

1. Race and Colour / Employment

An employee alleged that she was discriminated against because she is African Canadian/Black when her employer treated her differently than the other employees and her supervisor yelled at her in a disrespectful manner in front of co-workers and customers. The employer denied the allegations and maintained that there were issues with her work performance and her attendance at work on a timely basis.

The Commission was able to settle the complaint. The employer and the supervisor agreed to provide the complainant with a letter of misunderstanding, and the employer agreed to pay her for two months sick leave and \$5,000 as general damages. As well, the employer agreed to receive a human rights training seminar from the Commission.

- Des règlements à l'amiable ont été conclus aux conditions suivantes :
 - environ 500 000 \$ en dommages-intérêts,
 - 16 lettres de référence,
 - 17 lettres d'excuses ou faisant état d'un malentendu,
 - 15 ateliers de formation sur les droits de la personne,
 - 4 cas où des politiques ont été modifiées ou élaborées,
 - 30 plaignants ayant fait l'objet de mesures d'adaptation,
 - 1 offre d'emploi,
 - 4 réintégrations (réembauches),
 - 3 relevés d'emploi modifiés.

Exemples de plaintes

Voici des exemples de plaintes que la Commission a traitées pendant la période visée par le présent rapport.

1. Race et couleur / Emploi

Une employée a allégué avoir été victime de discrimination parce qu'elle était une africaine-canadienne ou noire lorsque son employeur l'a traitée différemment des autres employés et que son superviseur lui a crié après d'une manière irrespectueuse devant ses collègues et les clients. L'employeur a nié les allégations et maintenu qu'il y avait des problèmes avec son rendement et son assiduité au travail.

La Commission a pu régler la plainte à l'amiable. L'employeur et le superviseur ont accepté de remettre à la plaignante une lettre faisant état d'un malentendu, et l'employeur a accepté de lui accorder un congé de maladie payé de deux mois et des dommages-intérêts généraux de 5 000 \$. De même l'employeur a accepté de suivre un atelier de formation sur les droits de la personne de la Commission.

2. Physical Disability / Employment

An employee alleged that he was discriminated against due to a physical disability, cardiomyopathy, when his employer refused to accommodate him so that he could return to work after a two year medical leave. The employer denied any discrimination and maintained that no position was available when the complainant was able to return to work. The Commission was able to effect a settlement, which included reinstating the complainant into his previous position, with accommodation.

3. Physical Disability and Mental Disability / Employment

An employee alleged that she was discriminated against on the basis of mental and physical disability, depression and alcoholism, when her employer informed her that it was disappointed with her because of her alcoholism, when it failed to accommodate her when she returned to work, and when she was harassed when she returned from a medical leave. The employer denied the allegations, and maintained that there were performance issues with the complainant and the employer had accommodated her by allowing her to take several unpaid medical leaves.

The Commission's staff was able to settle the case. The employer agreed to pay \$17,000 to the complainant as general damages and \$13,000 as lost wages.

4. Physical Disability / Employment

An employee alleged that her employer discriminated against her because of her fibromyalgia when her employment was terminated for missing time from work. She alleged that she had missed

2. Incapacité physique / Emploi

Un employé a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur une incapacité physique (myocardiopathie), lorsque son employeur a refusé de prendre des mesures d'adaptation à son égard pour qu'il puisse retourner travailler après un congé médical de deux ans. L'employeur a nié toute discrimination et a maintenu qu'aucun poste n'était disponible lorsque le plaignant était capable de retourner travailler. La Commission a réussi à arriver à un règlement à l'amiable, qui comportait la réintégration du plaignant dans son poste précédent et des mesures d'adaptation.

3. Incapacité physique et incapacité mentale / Emploi

Une employée a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur une incapacité mentale et une incapacité physique (dépression et alcoolisme), lorsque son employeur l'a informée qu'il était déçu d'elle à cause de son alcoolisme, lorsqu'il a omis de prendre des mesures d'adaptation à son endroit lorsqu'elle est retournée travailler et lorsqu'elle a été harcelée à son retour d'un congé médical. L'employeur a nié les allégations et a maintenu qu'il y avait des problèmes de rendement avec la plaignante et qu'il avait pris des mesures d'adaptation à son endroit en l'autorisant à prendre plusieurs congés médicaux non payés.

La Commission a pu régler la plainte à l'amiable. L'employeur a accepté de verser 17 000 \$ en dommages-intérêts généraux et 13 000 \$ pour perte de salaire à la plaignante.

4. Incapacité physique / Emploi

Une employée a allégué avoir été victime de discrimination en raison de sa fibromyalgie lorsque son employeur a mis fin à son emploi pour s'être absentée du travail. Elle a allégué qu'elle s'était absentée du travail à

time because of a chest infection that she got because she had to open windows close to her desk due to the poor air quality at her workplace. She also alleged that her immune system had been weakened because of her fibromyalgia, which caused her to become sick more often and to miss time from work. The employer maintained that it had not discriminated against the complainant, and had terminated her employment because she had misused company property, she had been given a warning regarding her poor attitude and she had become hostile during an evaluation. After a thorough investigation, the Commission dismissed the complaint as being without merit.

5. Sex, Physical Disability and Mental Disability / Employment

The Commission received three complaints against the same employer alleging that it had not accommodated the three employees' pregnancies by failing to provide timely accommodation with regard to their employment duties and by refusing sick leave for pregnancy-related disabilities, i.e. post-partum depression, abnormal hormone levels and excessive bleeding. The employer denied having discriminated against the complainants.

The Commission was able to settle the complaints. The employer agreed to provide each of the complainants with a letter of regret confirming that there would be no reprisal against them for having filed the complaints. It also agreed to work with the complainants and their representatives to develop appropriate policies for accommodating pregnancy and pregnancy-related disabilities. The employer also agreed to receive a human rights training seminar and training on pregnancy and post-partum depression.

cause d'une infection pulmonaire qu'elle avait contractée parce qu'elle avait été obligée d'ouvrir les fenêtres près de son bureau à cause de la piètre qualité de l'air à son lieu de travail. Elle a allégué également que son système immunitaire s'était affaibli à cause de sa fibromyalgie, raison pour laquelle elle était malade plus souvent et qu'elle devrait s'absenter du travail. L'employeur a maintenu qu'il n'avait pas exercé de discrimination à l'endroit de la plaignante, et qu'il avait mis fin à son emploi parce qu'elle avait fait un mauvais usage des biens de la société, qu'elle avait reçu un avertissement disciplinaire à cause de sa mauvaise attitude et qu'elle était devenue hostile durant une évaluation. Après une enquête approfondie, la Commission a rejeté la plainte, car celle-ci n'était pas fondée.

5. Sexe, incapacité physique et incapacité mentale / Emploi

La Commission a reçu trois plaintes contre le même employeur alléguant que ce dernier n'avait pas pris de mesures d'adaptation à l'endroit des trois employées à cause de leur grossesse, en omettant de prendre des mesures d'adaptation en temps voulu par rapport aux fonctions de leur poste et en leur refusant un congé de maladie pour des incapacités liées à la grossesse (dépression du post-partum, niveaux hormonaux anormaux et saignement excessif). L'employeur a nié avoir exercé de la discrimination à l'endroit des plaignantes.

La Commission a réussi à régler les plaintes à l'amiable. L'employeur a accepté de remettre à chacun des plaignantes une lettre d'excuses confirmant qu'aucunes représailles ne seraient exercées contre elles pour avoir déposé une plainte. Il a accepté également de travailler avec les plaignantes et leurs représentants pour élaborer des politiques appropriées portant sur les mesures d'adaptation relatives à la grossesse et aux incapacités liées à la grossesse. L'employeur a accepté également de suivre un atelier de formation sur les droits de la personne et une formation sur la grossesse et la dépression du post-partum.

6. Sex and Physical Disability / Employment

An employee alleged that her employer failed to accommodate her physical disability, phlebitis by allowing her to wear different footwear while she was working. Further, she alleged her employer demoted her just prior to her going out on maternity leave. The respondent denied having discriminated against the complainant and maintained that she did not follow the proper dress standards and she failed to carry out her employment duties in a professional manner.

The Commission's staff was able to effect a settlement. The parties agreed that the complainant would provide the employer with the appropriate medical documentation outlining her required accommodation for her phlebitis and the employer would accommodate her, the complainant would be reinstated into her previous position upon her return from maternity leave, the parties would work on improving their communications with one another, and the employer agreed to pay \$300 towards the complainant's legal fees.

Referrals

The staff at the Human Rights Commission continues to refer those callers on to the most appropriate agency if their query does not fall within the jurisdiction of the *Human Rights Act*. There were 1322 referrals in 2006-07, which is about the same as in 2005-06.

Boards of Inquiry

If a formal complaint cannot be settled, the Commission may recommend that a Board of Inquiry

6. Sexe et incapacité physique / Emploi

Une employée a allégué que son employeur avait omis de prendre des mesures d'adaptation à son endroit en raison de son incapacité physique (phlébite) en lui permettant de porter des chaussures différentes au travail. En outre, elle a allégué que son employeur l'a rétrogradée juste avant le début de son congé de maternité. L'intimé a nié avoir exercé de la discrimination à l'endroit de la plaignante et a maintenu que cette dernière n'avait pas observé les normes concernant une tenue vestimentaire appropriée et qu'elle avait omis de remplir les fonctions de son poste d'une manière professionnelle.

Le personnel de la Commission a réussi à conclure un règlement à l'amiable. Les parties ont accepté que la plaignante présente à l'employeur les documents médicaux nécessaires exposant les mesures d'adaptation dont elle avait besoin à cause de sa phlébite et que l'employeur prenne des mesures d'adaptation à son endroit, rétablisse la plaignante dans son poste précédent à son retour de son congé de maternité, que les parties travaillent afin d'améliorer leurs communications entre elles et que l'employeur verse 300 \$ pour les frais juridiques des plaignantes.

Aiguillages

Le personnel de la Commission des droits de la personne continue de diriger vers les organismes pertinents ceux dont la demande ne relève pas de la *Loi sur les droits de la personne*. En 2006-2007, 1322 appelants ont été dirigés, chiffre qui est à peu près le même qu'en 2005-2006.

Commissions d'enquête

Lorsqu'il est impossible de régler une plainte officielle, la Commission peut recommander qu'elle soit entendue par

hear the complaint. In that case, the Minister responsible for the Human Rights Commission may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case. Such boards are separate and independent from the Commission.

At the beginning of the 2006-2007 fiscal year, the Commission had 27 complaints at the Board of Inquiry level. Twenty of these were the same complaint before a single Board of Inquiry. So, there were eight distinct boards of inquiry pending. At the end of the fiscal year, 32 Board of Inquiry cases were active, 20 of them being similar complaints before a single Board of Inquiry. So, 12 distinct boards of inquiry were pending.

During the year, the Commission recommended the appointment of a Board of Inquiry in nine cases. Four complaints at the Board of Inquiry level were settled and one complaint was withdrawn prior to the hearings.

The Board of Inquiry rendered decisions in two cases. Another Board, *Scott v. Potash Corporation of Saskatchewan*, was on hold pending the decision of the Court of Appeal of New Brunswick and later the Supreme Court of Canada regarding the preliminary issue that was decided by the Board in November 2004. Information about these cases is given below.

un tribunal. Dans un tel cas, le ministre responsable de la Commission des droits de la personne peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui traite de divers genres de litiges en matière d'emploi, ou confier le dossier à une commission d'enquête en matière de droits de la personne nommée à cette fin. On ne doit pas confondre ces commissions d'enquête et la Commission, puisqu'elles sont distinctes et indépendantes de celle-ci.

Au début de l'année financière 2006-2007, la Commission avait 27 plaintes devant une commission d'enquête. Vingt d'entre elles étaient la même plainte devant une seule commission d'enquête. Donc, il y avait 8 commissions d'enquête distinctes en instance. À la fin de l'année financière, 32 cas devant des commissions d'enquête étaient actifs, dont 20 étaient des plaintes semblables devant une seule commission d'enquête. Donc, 12 commissions d'enquête étaient en instance.

Durant l'année, la Commission a recommandé la nomination d'une commission d'enquête dans 9 cas. Quatre plaintes soumises à une commission d'enquête ont été réglées à l'amiable et une plainte a été retirée avant le début de l'audience.

On a rendu des décisions dans deux causes devant des commissions d'enquête. Une autre commission d'enquête, *Scott c. Potash Corporation of Saskatchewan* était en veilleuse en attendant la décision de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick et subséquemment la Cour Suprême du Canada concernant la question préliminaire qui avait été tranchée par la commission d'enquête en novembre 2004.

Summary of Board of Inquiry Decisions, 2006-07

1. Hooper v. Dante's Dance Club Inc.

The decision in *Paula Hooper v. Dante's Dance Club Inc. and Dante Foriere*, Board of Inquiry HR-003-05, was rendered on November 16, 2006. The complainant had alleged that her employer, Dante Foriere, sexually harassed her during the course of her employment. She alleged that he had called her his girlfriend and stripper when he introduced her to others, he spoke to her about his personal and intimate life with his wife, he asked her for hugs and kisses and he grabbed her in an attempt to hug her. The Board found, on a balance of probabilities, that Mr. Foriere had sexually harassed Ms. Hooper during the course of her employment with him and therefore had violated sections 3(1) and 7.1 of the *Human Rights Act*. The Board ordered him to pay her \$2,130 as lost wages and \$5,000 as general damages for the injury to her dignity, feelings and self-respect. As well, the Board ordered Mr. Foriere to send a letter of apology to the Complainant admitting his transgressions and to attend a human rights training seminar on sexual harassment to be provided by the Commission.

2. Tracey v. 502798 NB Inc. (formerly Melanson's Waste Management Inc.)

The decision in *Neville Tracey v. 502798 NB Inc. (formerly Melanson's Waste Management Inc. and Kerry McLellan)*, Board of Inquiry HR-09-06, was rendered on February 21, 2007. This complaint involved an allegation of marital status discrimination in employment. The complainant alleged that his employment was terminated when the employer became aware of the fact that he was dating and living with a female co-worker. The Board found that the respondents discriminated against the complainant

Sommaire des décisions des commissions d'enquête, 2006-2007

1. Hooper c. Dante's Dance Club Inc.

La décision dans l'affaire *Paula Hooper c. Dante's Dance Club Inc. et Dante Foriere*, Commission d'enquête HR-003-05, a été rendue le 16 novembre 2006. La plaignante a allégué que son employeur, Dante Foriere, l'avait harcelée sexuellement durant son emploi. Elle a allégué qu'il l'avait appelée sa petite amie et une effeuilleuse lorsqu'il l'a présenté à d'autres, qu'il lui a parlé de sa vie personnelle et intime avec sa femme, qu'il lui a demandé des étreintes et des baisers et qu'il l'a saisie par le bras afin d'essayer de l'étreindre. La commission d'enquête a déterminé que, selon la prépondérance des probabilités, M. Foriere avait harcelé sexuellement Mme Hooper durant son emploi auprès de lui et avait donc violé le paragraphe 3(1) et l'article 7.1 de la *Loi sur les droits de la personne*. La commission d'enquête lui a ordonné de verser à la plaignante 2 130 \$ pour perte de salaire et 5 000 \$ en dommages-intérêts généraux pour une atteinte à sa dignité, à ses sentiments et au respect de sa personne. De même, elle a ordonné que M. Foriere écrive une lettre d'excuses à la plaignante admettant ses transgressions et qu'il suive un atelier de formation sur les droits de la personne offert par la Commission.

2. Tracey c. 502798 NB Inc., (anciennement Melanson's Waste Management Inc.)

La décision dans l'affaire *Neville Tracey c. 502798 NB Inc. (anciennement Melanson's Waste Management Inc. et Kerry McLellan)*, Commission d'enquête HR-09-06, a été rendue le 21 février 2007. Cette plainte comportait une allégation de discrimination fondée sur l'état matrimonial dans le secteur de l'emploi. Le plaignant a allégué que l'employeur avait mis fin à son emploi lorsqu'il a appris que le plaignant fréquentait une collègue et cohabitait avec cette dernière. La commission d'enquête a déterminé que les intimés avaient exercé de la discrimination à

on the basis of his marital status and ordered the respondents to pay the complainant the sum of \$2,000 as general damages. As well, the Board ordered the respondents to provide the complainant with a letter of apology and to attend a human rights training seminar from the Commission.

3. Scott v. Potash Corporation of Saskatchewan

The complainant had been forced to retire at age sixty-five even though his job performance and safety were not in dispute.

In November 2004, the Board of Inquiry gave a preliminary ruling on the appropriate test to be used for the interpretation of the paragraph 3(6)(a) exception in the *Human Rights Code* for bona fide pension plans as it relates to mandatory retirement schemes.

The employer had maintained that the *bona fides* of its pension plan should be assessed on the basis of the plan's public registration or alternatively on the basis of the Supreme Court of Canada's test in *Zurich v. Bates* that the rule in question be adopted in accordance with sound business practices and not for the purpose of defeating the *Code*.

The Commission had maintained that, following the Supreme Court of Canada decision in the *Meiorin* case, an employer relying on this exception would have to demonstrate that the provisions of the pension plan requiring mandatory retirement were i) rationally connected to the plan's operation; ii) adopted in a good faith belief that the standard was necessary for the fulfillment of that legitimate business purpose; and iii) that the policy is in fact reasonably necessary to the accomplishment of that purpose and that it is impossible to accommodate the complainant.

The Board of Inquiry ruled that the appropriate test was the *Meiorin* test. The corporation sought judicial

l'endroit du plaignant fondée sur son état matrimonial et a ordonné aux intimés de lui verser la somme de 2 000 \$ en dommages-intérêts généraux. De même, elle a ordonné que les intimés écrivent une lettre d'excuses au plaignant et qu'ils suivent un atelier de formation sur les droits de la personne offert par la Commission.

3. Scott c. Potash Corporation of Saskatchewan

Le plaignant avait été obligé de prendre sa retraite à l'âge de 65 ans, bien que son rendement au travail et les questions de sécurité n'étaient pas des questions en litige.

En novembre 2004, la commission d'enquête a rendu une décision préliminaire au sujet de la bonne interprétation de l'exception prévue par l'alinéa 3(6)(a) du *Code des droits de la personne* pour les régimes de pension effectifs en ce qui concerne les régimes de retraite obligatoire.

L'employeur avait soutenu qu'on devrait déterminer si son régime de pension était de bonne foi en fonction de l'agrément public du régime, sinon en fonction du critère de la Cour suprême dans l'affaire *Zurich c. Bates* établissant que la règle en question avait été adoptée conformément à des pratiques commerciales solidement fondées et non dans le but de faire échec au *Code*.

La Commission des droits de la personne avait soutenu que, conformément au critère *Meiorin* élaboré par la Cour suprême du Canada, un employeur s'appuyant sur cette exception serait tenu de démontrer que les dispositions du régime de pension exigeant la retraite obligatoire ont été i) adoptées dans un but rationnellement lié au fonctionnement du régime; ii) en croyant sincèrement qu'elles étaient nécessaires pour réaliser ce but commercial légitime; et iii) que la politique est en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but et qu'il est impossible de composer avec le plaignant.

La commission d'enquête a tranché en faveur de la Commission. La corporation a déposé une requête judiciaire et,

review of the decision and, in May 2005, the Court of Queen's Bench overruled the Board's decision and ruled that the full *Zurich* test was applicable and not the *Meiorin* test.

The Commission filed an appeal with the New Brunswick Court of Appeal and on November 17, 2005 the Court heard the matter. The Commission asked the Court to reinstate the Board's decision that the *Meiorin* test was applicable. The respondent cross-appealed, asking the Court to drop the first part of the *Zurich* test, or the reasonable requirement, and leave only the second *bona fide* requirement.

On July 20, 2006, the Court of Appeal released its 2-1 decision. In his dissenting opinion, Daigle J.A. would have adopted the Commission's position in full, allowed the Commission's appeal and refused the respondent's cross-appeal. In his view, it was the legislature's clear intention to prevent employers from refusing to employ or continuing to employ an individual because the individual had reached a certain age subject only to justifiable exceptions. He further agreed with the Commission that the *Meiorin* test is the proper way to strictly interpret whether or not a pension plan could be considered a justifiable exception to age discrimination. He noted that unlike codes from other jurisdictions, New Brunswick's *Act* has no upper age limit and that this was an indication of a clear legislative choice to provide a greater protection to workers over the age of sixty-five. He reasoned that to allow an employer to justify a *prima facie* act of discrimination by simply making an age-based distinction as a term or condition of its pension plan would defeat the purpose of the protection from discrimination on the basis of age guaranteed by section 3 and subvert the very purpose of the *Act*.

en mai 2005, la Cour du Banc de la Reine a infirmé la décision de la commission d'enquête et a déterminé que c'était le critère *Zurich* au complet qui s'appliquait et non le critère *Meiorin*.

La Commission a déposé un appel auprès de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick et, le 17 novembre 2005, la Cour d'appel a entendu l'affaire. Elle a demandé à la Cour de rétablir la décision de la commission d'enquête, à savoir que le critère de l'arrêt *Meiorin* s'appliquait. L'intimée a interjeté un pourvoi incident, demandant que la Cour laisse tomber la première partie du critère *Zurich*, ou l'évaluation du caractère raisonnable, et conserve seulement la deuxième exigence relative à la bonne foi.

Le 20 juillet 2006, la Cour d'appel a publié sa décision, deux juges ont accueilli l'appel et un juge était dissident. Dans son opinion dissidente, le juge d'appel Daigle aurait adopté la position de la Commission au complet, aurait accueilli l'appel de la Commission et aurait rejeté le pourvoi incident de l'intimée. À son avis, le législateur avait clairement eu l'intention de prévenir les employeurs de refuser ou de refuser de continuer d'employer une personne parce que cette personne avait atteint un certain âge soumis seulement à des exceptions justifiables. Il a reconnu également avec la Commission que le critère de l'arrêt *Meiorin* est le bon moyen d'interpréter strictement si un régime de pension peut être considéré comme étant une exception justifiable ou non à la discrimination fondée sur l'âge. Il a souligné que contrairement aux codes des autres administrations, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick ne prévoit pas de limite d'âge maximale et que c'était une indication que le législateur avait choisi clairement d'offrir une plus grande protection aux travailleurs âgés de plus de 65 ans. Il a soutenu que si un employeur pouvait justifier un acte de discrimination à première vue en faisant tout simplement une distinction fondée sur l'âge comme modalité ou condition de son régime de pension, cela irait à l'encontre de l'objet de la protection recherchée contre la discrimination fondée sur l'âge qui est garantie par l'article 3 et saboterait l'objet même de la *Loi*.

In the majority decision, Robertson and Turnbull J.J.A. denied the Commission's appeal and ruled that the Court of Queen's Bench was correct in determining that the *Zurich* test was applicable to the paragraph 3(6)(a) exception. Robertson and Turnbull J.J.A. also allowed the respondent's cross-appeal and dropped the reasonableness requirement from the *Zurich* test, requiring only that the respondent demonstrate that its plan was adopted honestly, in the interests of sound and accepted business practice and not for the purpose of defeating the rights protected under the *Code*. In his reasons for the majority decision, Robertson J.A. found that *Meiorin* had been formulated in an employment context to test the bona fides of occupational qualifications and therefore was not applicable to pensions. Turning his mind to the *Zurich* test he found that applying the full *Zurich* test would require the respondent to demonstrate that its policy was reasonable, in that there was no practical alternative to forced retirement under its pension plan. Robertson J.A. noted that a practical alternative to forcing workers to retire at a certain age would be individual assessment and in his opinion this was exactly what the New Brunswick legislators had been trying to avoid with the paragraph 3(6)(a) exception.

On September 28, 2006, the Commission applied for leave to appeal the New Brunswick Court of Appeal's decision to the Supreme Court of Canada ("SCC"). On March 29, 2007 the SCC granted the Commission's application for leave to appeal. The tentative hearing date has been set for February 19, 2008.

Dans la décision majoritaire, les juges d'appel Robertson et Turnbull ont rejeté l'appel de la Commission et ont déterminé que la Cour de la Reine d'appel avait déterminé correctement que le critère de l'arrêt *Zurich* s'appliquait à l'exception à l'alinéa 3(6)a). Ils ont accueilli le pourvoi incident de l'intimée et ont abandonné l'exigence du caractère raisonnable de l'arrêt *Zurich*, exigeant seulement que l'intimée démontre que son régime avait été adopté honnêtement, d'une façon conforme à des pratiques commerciales solidement fondées et reconnues, et non dans le but de porter atteinte aux droits garantis par le *Code*. Dans ses raisons à l'appui de la décision majoritaire, le juge d'appel Robertson a déterminé que le critère de l'arrêt *Meiorin* avait été formulé dans le contexte du secteur de l'emploi pour évaluer les qualifications réellement requises ou professionnelles et ne s'appliquait donc pas aux pensions. Pour ce qui est du critère de l'arrêt *Zurich*, il a jugé que, pour que ce critère s'applique au complet, il faudrait que l'intimée démontre que sa politique était raisonnable, soit qu'il n'y avait aucune solution de rechange pratique à une retraite obligatoire dans le cadre de son régime de pension. Le juge d'appel Robertson a souligné qu'une solution de rechange pratique à une retraite obligatoire des travailleurs à un certain âge serait une évaluation individuelle et, à son avis, c'était exactement ce que les législateurs au Nouveau-Brunswick avaient essayé d'éviter avec l'exception à l'alinéa 3(6)a).

Le 28 septembre 2006, la Commission des droits de la personne a demandé une autorisation d'appel de la décision de la Cour d'appel à la Cour suprême du Canada (CSC). Le 29 mars 2007, la CSC a accueilli la demande d'autorisation d'appel de la Commission. Le 19 février 2008 est la date provisoire fixée pour l'audition.

Education and Prevention

The highest profile educational activity in 2006-07 was the 2006 CASHRA national human rights conference held in June 2006, and its associated one-day training workshop. See page 1 for more information about these events. In addition, the Commission engaged in the following education and prevention activities over the year.

Human Rights Award

The New Brunswick Human Rights Award was established in 1988 to recognize outstanding effort, achievement or leadership in enhancing human rights in New Brunswick.

The 2006 Human Rights Award was presented to Hampton John Peters Humphrey Foundation for its outstanding work to promote the legacy of Hampton native John Peters Humphrey, who was one of the principal authors of the *Universal Declaration of Human Rights*.

The foundation, which is based in Hampton, N.B., was created in 2000 to provide a venue to learn about Dr. Humphrey and his work, to educate people about human rights, and to inspire them to advance human rights. Its activities have included seminars and annual forums on human rights, and support for a play and an art exhibition. It is working toward the building of a memorial to Dr. Humphrey by Hooper Studios, as well as the creation of a human rights and arts centre in Hampton.

Education et prévention

En 2006-2007, la conférence annuelle sur les droits de la personne de 2006 et l'atelier de formation d'une journée de l'ACCCDP qui ont eu lieu en juin 2006 étaient les activités d'éducation les plus médiatisées. Consulter la page 1 pour obtenir plus d'information sur ces événements. De plus, la Commission a mené les activités d'éducation et de prévention suivantes au cours de l'année.

Prix des droits de la personne

Le Prix des droits de la personne a été créé par la Commission en 1988 afin de reconnaître les efforts, les réalisations et le leadership exceptionnels pour l'avancement des droits de la personne au Nouveau Brunswick.

Le Prix des droits de la personne de 2006 a été présenté à la Hampton John Peters Humphrey Foundation pour son travail exceptionnel en vue de promouvoir l'héritage de John Peters Humphrey, natif de Hampton, l'un des principaux auteurs de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*.

La fondation, située à Hampton, au N.-B., a été créée en 2000 en vue d'offrir un endroit pour en apprendre davantage sur M. Humphrey et son travail, pour éduquer les gens sur les droits de la personne et les inspirer en vue de faire progresser les droits de la personne. Parmi les activités qu'elle a tenues, figurent l'organisation de séminaires et de forums portant sur les droits de la personne, et son appui à une pièce de théâtre et à une exposition artistique. La fondation travaille actuellement en vue de l'érection, par Hooper Studios, d'un monument à la mémoire de M. Humphrey, ainsi qu'à la création d'un centre des droits de la personne et des arts, à Hampton.

The Human Rights Award certificate was presented to the foundation at a special tribute to Humphrey in the legislature on June 16, 2006. The tribute was part of the CASHRA 2006 national human rights conference.

National and International Activities

The Human Rights Commission is an active member of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA), which fosters co-operation between human rights agencies across Canada. New Brunswick assumed the role of Chair of CASHRA in June 2006, and hosted CASHRA's annual human rights conference and its annual general meeting.

Publications

In 2006-07, the Human Rights Commission published a manual and two pamphlets on workplace accommodation and the right of employees to return to work after a workplace accident or various types of leave. The publications were developed in partnership with the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC) and the Employment Standards Branch of the Department of Post-secondary Education, Training and Labour.

The 25 page manual is entitled *Accommodation at Work: Assuring the Continued Employment of New Brunswickers after a Permitted Leave or a Workplace Accident: Rights, Obligations and Best Practices under New Brunswick's Workers' Compensation Act, Employment Standards Act and Human Rights Act*. It explains the right to return to work under the *Employment Standards Act* and the *Workers' Com-*

Le certificat du Prix des droits de la personne a été présenté à la fondation lors d'une cérémonie visant à rendre un hommage particulier à M. Humphrey, cérémonie qui a eu lieu à l'Assemblée législative le 16 juin 2006. L'hommage s'inscrivait dans le cadre de la conférence nationale sur les droits de la personne de l'ACCCDP.

Initiatives nationales et internationales

La Commission des droits de la personne est un membre actif de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP) qui favorise la collaboration entre les commissions et conseils des droits de la personne dans l'ensemble du Canada. Le Nouveau-Brunswick a assumé la présidence de l'ACCCDP en juin 2006 et été l'hôte de la conférence annuelle sur les droits de la personne et de l'assemblée générale annuelle de l'ACCCDP.

Publications

En 2006-2007, la Commission des droits de la personne a publié un manuel et deux dépliants concernant l'accommodement au travail et le droit des travailleurs et travailleuses de retourner travailler après un accident au travail ou divers types de congés. Les publications avaient été élaborées en partenariat avec la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) et la Direction des normes d'emploi du ministère de l'Enseignement postsecondaire, de la Formation et du Travail afin d'élaborer trois publications.

Le manuel de 25 pages est intitulé *Les mesures d'adaptation au travail: assurer le maintien de l'emploi des Néo-Brunswickois après un congé autorisé ou un accident du travail: les droits, obligations et pratiques exemplaires en vertu des lois suivantes du Nouveau-Brunswick: la Loi sur les accidents du travail, la Loi sur les normes d'emploi et la Loi sur les droits de la personne*. On y explique le droit de retourner au travail en vertu de la *Loi sur les*

pensation Act and the duty to accommodate employees with a disability under the *Human Rights Act*. Case law under the *Human Rights Act* requires employers to hold positions open while disabled employees are unable to work and to undertake reasonable accommodations so that they may be able to return to work. However, employers are not required to undergo undue hardship.

In addition, pamphlets for employers and for workers were published that answer frequently asked questions about accommodation and the right to return to work.

The need for the publications had been identified as a result of conferences jointly organized by the Commission, the WHSCC and other organizations in previous years. The publications are available in print or online.

Workshops and Seminars

Sixty-two workshops or information sessions were delivered by Commission staff and members. Eleven of the sessions had been agreed to as a term of settlement of a human rights complaint.

Clients included employers; multicultural associations; chambers of commerce; school and university students; teachers; employment counsellors; occupational therapists; hospital staff; and police supervisors.

On October 13, 2006, members of the staff spoke to a conference in Moncton on the inclusion of students with disabilities about the guideline that the Commission was preparing on accommodating students

normes d'emploi et de la *Loi sur les accidents du travail*, ainsi que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des employés ayant une incapacité en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*. Aux termes de la jurisprudence en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, les employeurs doivent conserver les postes ouverts lorsque des personnes ayant une incapacité sont incapables de travailler et prendre des mesures d'adaptation raisonnables afin qu'elles puissent retourner travailler. Cependant, les employeurs ne sont pas tenus d'en subir une contrainte excessive.

De plus, la Commission a publié des brochures à l'intention des employeurs et des travailleurs sur les questions fréquemment posées au sujet des mesures d'adaptation et du droit de retourner au travail.

Le besoin à l'égard de ces publications avait été cerné à la suite de conférences organisées conjointement par la Commission, la CSSIAT et d'autres organisations au cours des années précédentes. Les publications sont offertes en format imprimé ou en direct.

Ateliers et colloques

Le personnel et les membres de la Commission ont animé 62 ateliers ou séances d'information. Onze de ces séances avaient été convenues dans le cadre d'un règlement à l'amiable d'une plainte sur les droits de la personne.

Au nombre des clients, mentionnons des employeurs, des associations multiculturelles, des chambres de commerce, des étudiants universitaires, des élèves d'âge scolaire, des enseignants, des conseillers en emploi, des ergothérapeutes, des employés d'hôpitaux, et des superviseurs des services de police.

Le 13 octobre 2006, au cours d'une conférence à Moncton portant sur l'inclusion scolaire des élèves ayant une incapacité, des membres du personnel ont parlé de la ligne directrice que la Commission était en train d'élaborer sur les

with a disability. Two similar presentations were also delivered to teachers taking part in professional development activities on November 27 and 28. These events were opportunities to get input from educators about the guideline.

The Commission also organized public information sessions in Moncton, Saint John and Fredericton on the two newest grounds of prohibited discrimination, social condition and political belief or activity.

In keeping with the Commission's strategic plan goal to help the Province attract and retain immigrants, a member of the staff spoke to the Pan-Asian Workshop in Fredericton on October 28, 2006 about the links between prosperity, immigration and human rights. During the year, staff also spoke to the Multicultural Association of the Greater Moncton Area (MAGMA) and to a group of immigrants in Saint John to familiarize them with the Commission's mandate.

In 2006-07, the Commission continued its practice of delivering presentations to various classes of the St Thomas University Human Rights Program. As in past years, the Commission's legal staff delivered classes on human rights to the Bar Admission course that lawyers must take in order to practice in New Brunswick. They also delivered professional development classes to lawyers.

Other topics covered throughout the year include:

- Business Case for Human Rights;
- Duty to Accommodate Disability at Work;
- Accommodation of Disability in School;
- Harassment in the Workplace;
- Human Rights in New Brunswick.

mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité. De plus, deux présentations semblables ont été données aux enseignants participant à des activités de perfectionnement professionnel, les 27 et 28 novembre. Il a été ainsi possible de connaître le point de vue des éducateurs sur la ligne directrice.

La Commission a également organisé des séances d'information publique à Moncton, à Saint John et à Fredericton sur les deux nouveaux motifs de distinction illicites, la condition sociale et les convictions ou l'activité politiques.

Conformément à l'objectif du plan stratégique de la Commission visant à aider la province à attirer et à maintenir les immigrants, un membre du personnel a pris la parole à un atelier panasiatique à Fredericton, le 28 octobre 2006 au sujet des liens entre la prospérité, l'immigration et les droits de la personne. Durant l'année, le personnel a également pris la parole devant l'association multiculturelle de la région du grand Moncton (MAGMA) et un groupe d'immigrants à Saint John pour les familiariser avec le mandat de la Commission.

En 2006-2007, la Commission a poursuivi sa pratique de donner des exposés auprès de diverses classes du programme sur les droits de la personne de la St. Thomas University. Comme par les années passées, les conseillers juridiques de la Commission ont enseigné le volet traitant des droits de la personne dans le cadre du cours d'admission au Barreau que les avocats doivent suivre pour exercer au Nouveau-Brunswick. Ils ont également offert des classes de perfectionnement professionnel aux avocats.

Voici d'autres exemples des thèmes des ateliers:

- la rentabilité des droits de la personne;
- l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail;
- les mesures d'adaptation à l'incapacité dans les écoles;
- le harcèlement au travail;
- les droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

Website

The Human Rights Commission's website (located at www.gnb.ca/hrc-cdp) includes the Commission's recent annual reports, its guidelines, as well as several pages of additional information. It also includes links to the Commission's news releases and to the full text of the *Human Rights Act*. The website was a key element for the promotion of the CASHRA 2006 national human rights conference.

To permit speedy access and to allow search engines to find its entire contents, advanced features and extensive graphics were avoided. In addition, a text-only alternative to the home page is provided for visually impaired persons who rely on computerized readers.

The Commission plans to update the website.

Media Relations

Media relations is one of the components of the Commission's communications strategy. Twelve statements or news releases were issued in 2006-07 in connection with significant national and international days related to human rights, the CASHRA 2006 conference, the Human Rights Award and the *Scott v. Potash Corporation of Saskatchewan* case. The Chair of the Commission also gave media interviews on a number of current issues.

Site Web

Le site Web de la Commission des droits de la personne (www.gnb.ca/hrc-cdp) présente les rapports annuels les plus récents de la Commission, ses lignes directrices, ainsi que plusieurs autres pages d'information. Le site comprend aussi des liens externes vers les communiqués de presse de la Commission et le texte complet de la *Loi sur les droits de la personne*. Le site Web était un élément principal pour la promotion de la conférence nationale sur les droits de la personne de l'ACCCDP en 2006.

On n'y a pas incorporé des fonctions avancées ni beaucoup d'images afin d'offrir un accès rapide et de permettre aux outils de recherche de parcourir tout le contenu du site. Une page d'accueil en mode texte seulement est offerte aux personnes ayant un handicap visuel qui utilisent des lecteurs informatisés.

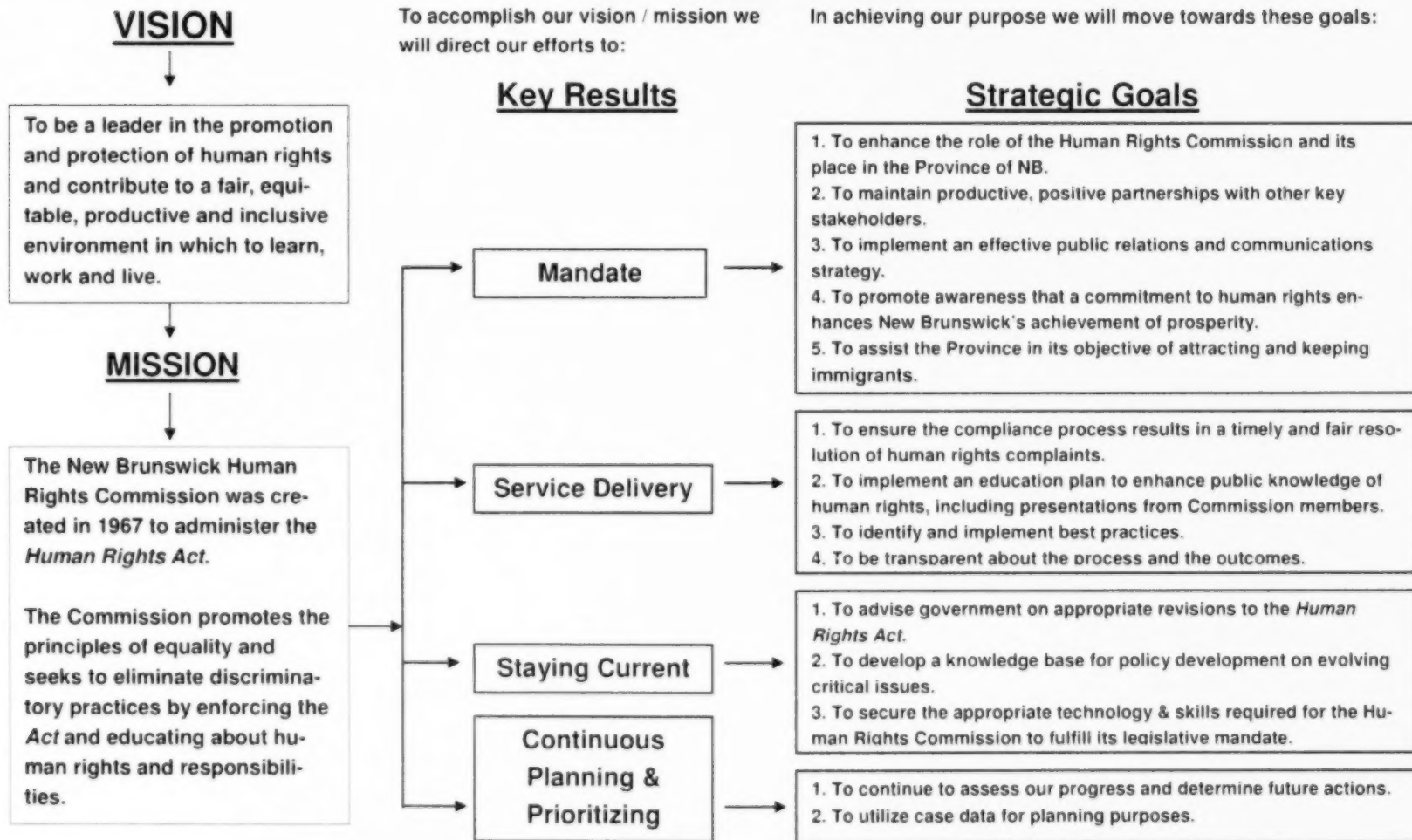
La Commission prévoit mettre à jour le site Web.

Relations avec les médias

Les relations avec les médias sont l'une des composantes de la stratégie de communications de la Commission. Douze déclarations ou communiqués ont été diffusés en 2006-2007 au sujet d'importantes journées nationales et internationales ayant trait aux droits de la personne, à la conférence de 2006 de l'ACCCDP, le Prix des droits de la personne et l'affaire *Scott c. Potash Corporation of Saskatchewan*. Le président de la Commission a également donné des entrevues aux médias sur divers dossiers de l'heure.

Appendix A

Overview of Strategic Plan 2006-09



Aperçu du plan stratégique 2006-09

Nos efforts seront axés sur les éléments suivants pour nous permettre de réaliser la vision et la mission :

La réalisation de notre mandat nous permettra de viser les objectifs suivants :

VISION



Être un leader dans la promotion et la protection des droits de la personne et contribuer à rendre les conditions de travail, d'apprentissage et de vie plus équitables, productives et englobantes.



MISSION



La Commission des droits de la personne du Nouveau Brunswick a été créée en 1967 pour appliquer la *Loi sur les droits de la personne*.

Par l'application de la *Loi* et par l'éducation en matière des droits de la personne, la commission fait la promotion des principes d'égalité et tente d'éliminer les pratiques discriminatoires.

Résultats clés

Mandat

1. Affirmer le rôle de la Commission des droits de la personne et sa place au Nouveau-Brunswick.
2. Entretenir des partenariats productifs et positifs avec des intervenants clés.
3. Mettre en oeuvre une stratégie efficace en matière de relations publiques et de communications.
4. Promouvoir le concept qu'un engagement envers les droits de la personne contribue à la prospérité de la province.
5. Aider le gouvernement à attirer les immigrants et à les retenir dans la province.

Prestation des services

1. Faire en sorte que le processus de traitement de plaintes mène au règlement prompt et équitable des plaintes visant les droits de la personne.
2. Mettre au point un plan pour sensibiliser le public en matière de droits de la personne, y compris des présentations par les membres de la commission.
3. Recenser et adopter les pratiques exemplaires.
4. Assurer la transparence du processus et des résultats.

Actualisation

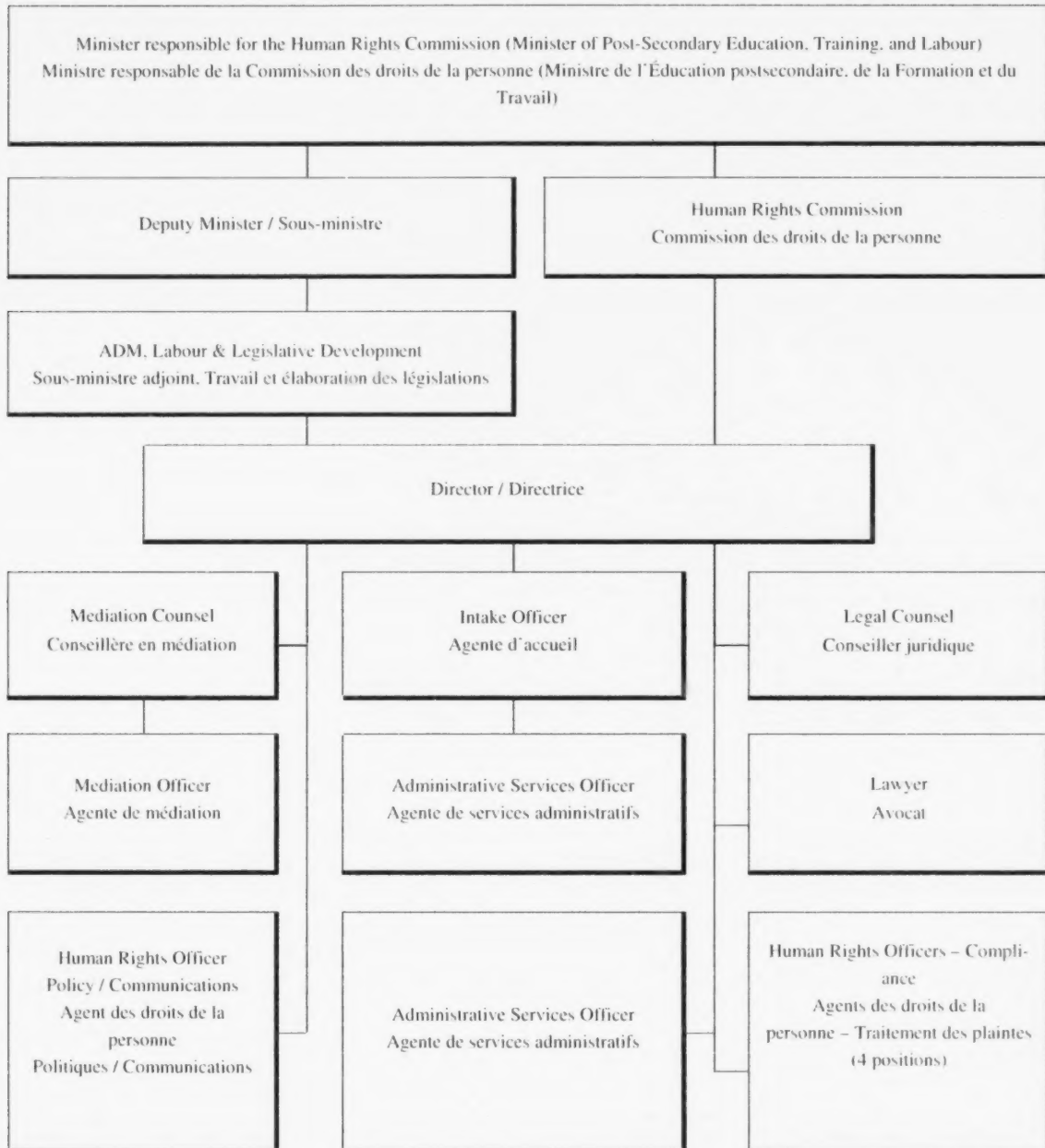
1. Aviser le gouvernement au sujet des modifications qui devraient être apportées à la *Loi sur les droits de la personne*.
2. Acquérir des connaissances de base visant l'élaboration des politiques sur les questions critiques en évolution.
3. Veiller à ce que la commission possède les technologies et les compétences nécessaires pour lui permettre de réaliser son mandat législatif.

Planification et priorisation continues

1. Continuer à évaluer nos progrès et à déterminer quelles mesures nous devons prendre.
2. Utiliser les données des cas aux fins de planification.

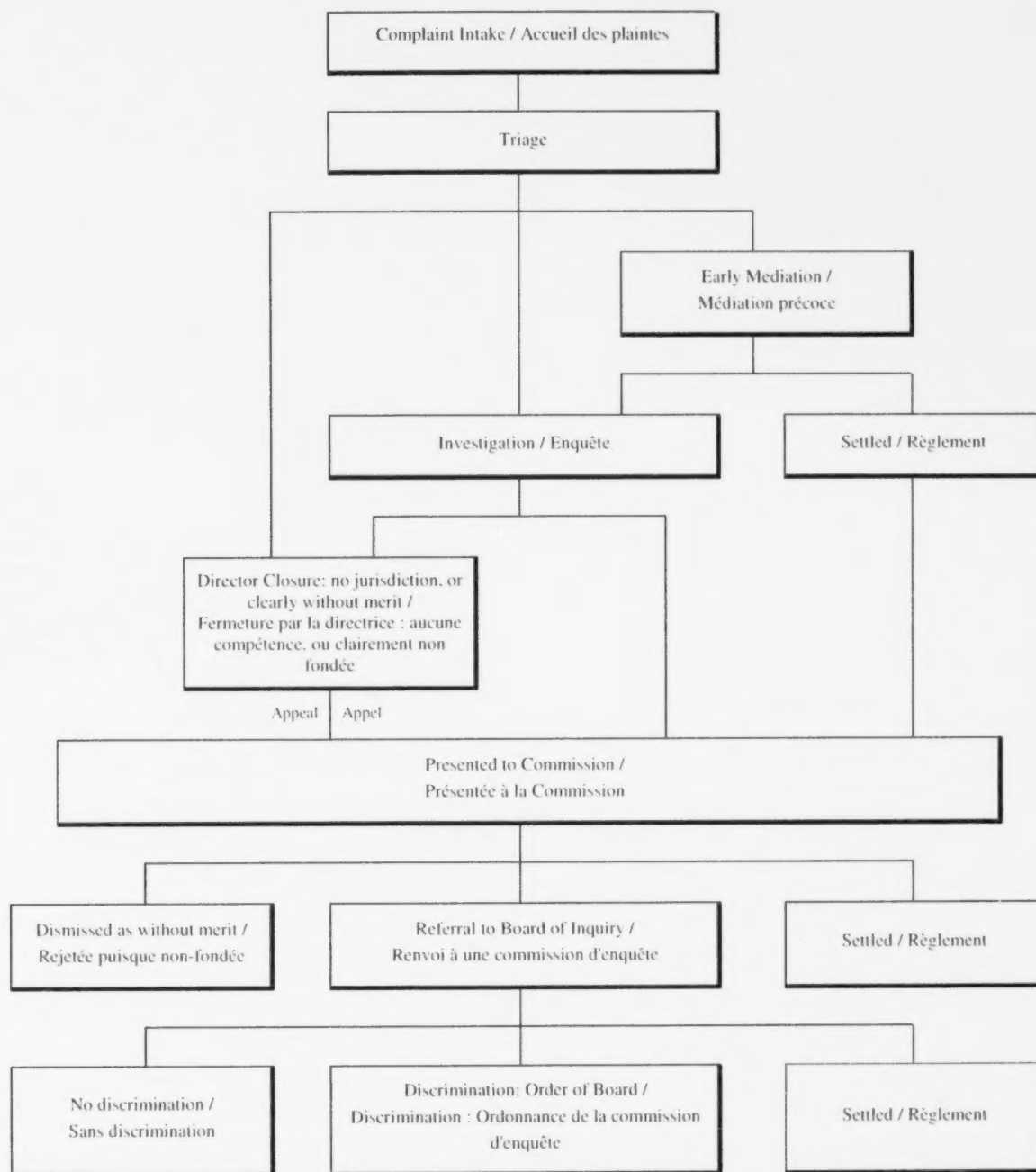
Appendix B Annexe B

Organizational Chart / Organigramme



Appendix C / Annexe C

Complaint Process / Acheminement des plaintes



Appendix D Annexe D

New¹ Complaints by Ground and Activity

April 1, 2006 to March 31, 2007

Plaintes nouvelles² par motif et activité1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007

	Employment Emploi	Housing Logement	Services Services	Publicity Publicité	Associations Adhésions	Total
Race / Race	5	0	4	0	0	9 (3%)
Sex / Sexe	33	1	3	0	0	37 (14%)
Religion / Croyance	2	0	1	0	0	3 (1%)
Place of Origin / Lieu d'origine	3	0	1	0	0	4 (2%)
Marital Status / État matrimonial	8	0	0	0	0	8 (3%)
Mental Disability / Incapacité mentale	22	2	4	0	1	29 (11%)
Colour / Couleur	3	0	1	0	0	4 (2%)
Age / Âge	19	2	2	0	0	23 (9%)
Ancestry / Ascendance	2	0	1	0	0	3 (1%)
National Origin / Origine nationale	4	0	1	0	0	5 (2%)
Physical Disability / Incapacité physique	71	2	10	0	2	85 (33%)
Sexual Harassment / Harcèlement sexuel	17	0	0	0	0	17 (7%)
Sexual Orientation / Orientation sexuelle	5	0	0	0	0	5 (2%)
Political Belief or Activity / Convictions ou activité politiques ³	5	0	4	0	2	11 (4%)
Social Condition / Condition sociale ⁴	1	1	6	0	0	8 (3%)
Reprisal / Représailles	3	0	4	0	3	10 (4%)
Total	203 (78%)	8 (3%)	42 (16%)	0 (0%)	8 (3%)	261⁵ (100%)

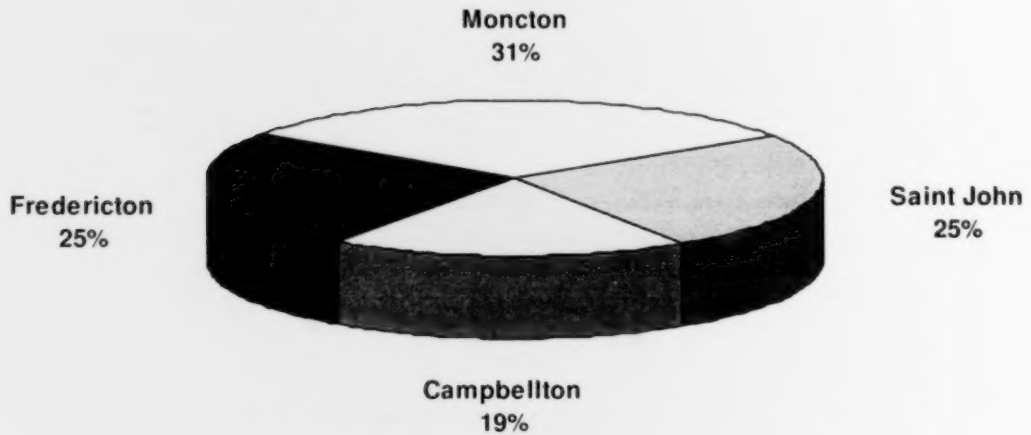
¹ Complaints received before April 1, 2006 are omitted even if they were still active in 2006-07. Accordingly, this table is not comparable to the tables that appeared in the 2002-03 and earlier annual reports.

² There were 174 new complaints. The numbers here do not total 174 because some complaints concerned more than one ground or activity.

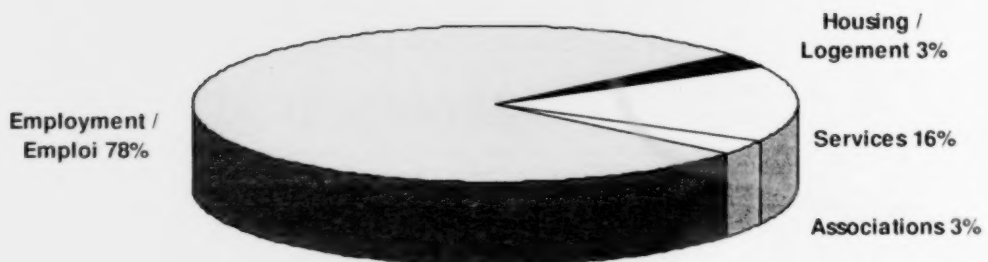
³ Les plaintes reçues avant le 1^{er} avril 2006 ont été omises même si elles étaient toujours actives en 2006-07. Donc, ce tableau n'est pas comparable au tableau qui a paru dans les rapports annuels de 2002-03 et des années précédentes.

⁴ La commission a reçu 174 nouvelles plaintes. Les chiffres ici ne totalisent pas 174, car des plaintes se rapportaient à plus d'un motif ou d'une activité.

**New Complaints by Location
2006-2007**
Plaintes nouvelles par localité

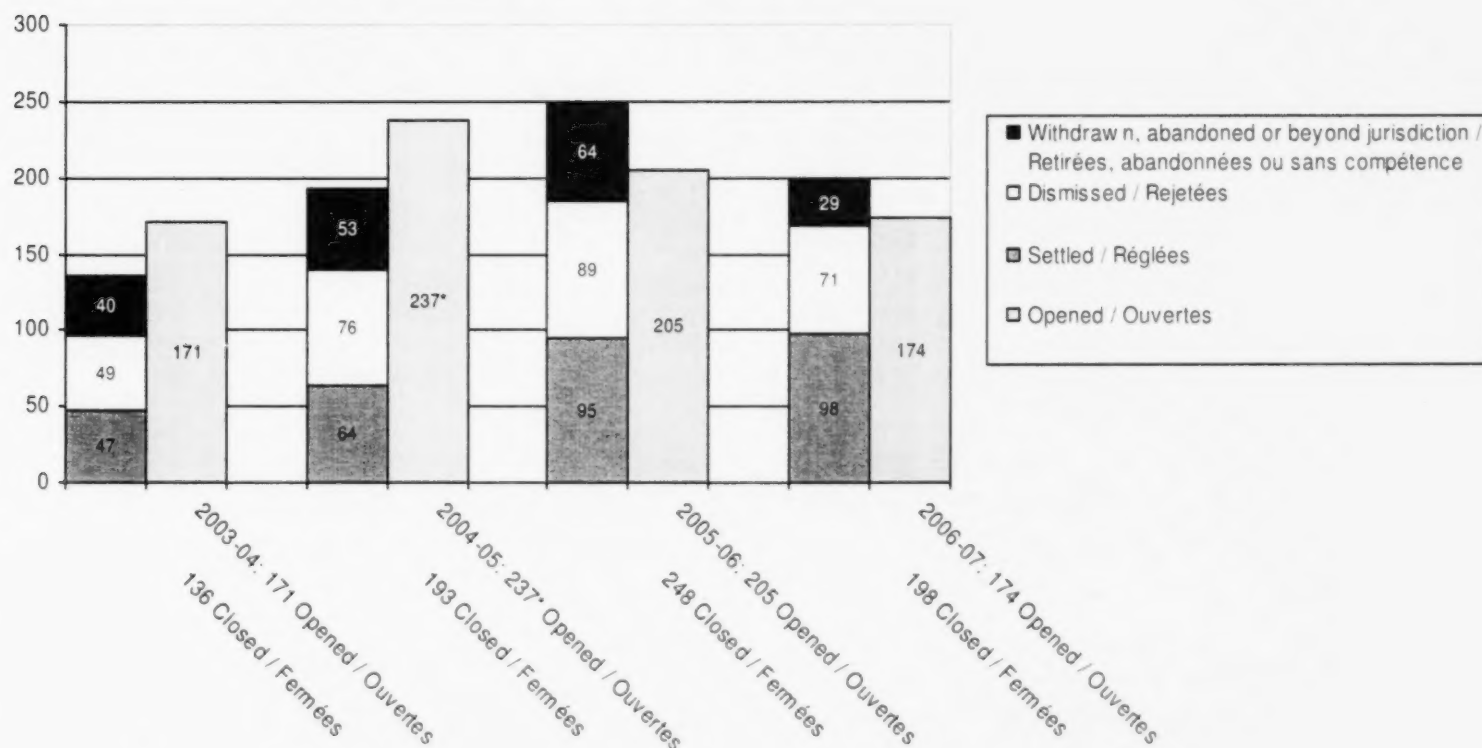


**New Complaints by Activity
2006-2007**
Plaintes nouvelles par activité



Complaints Opened and Closed 2003-2007

Plaintes ouvertes et fermées

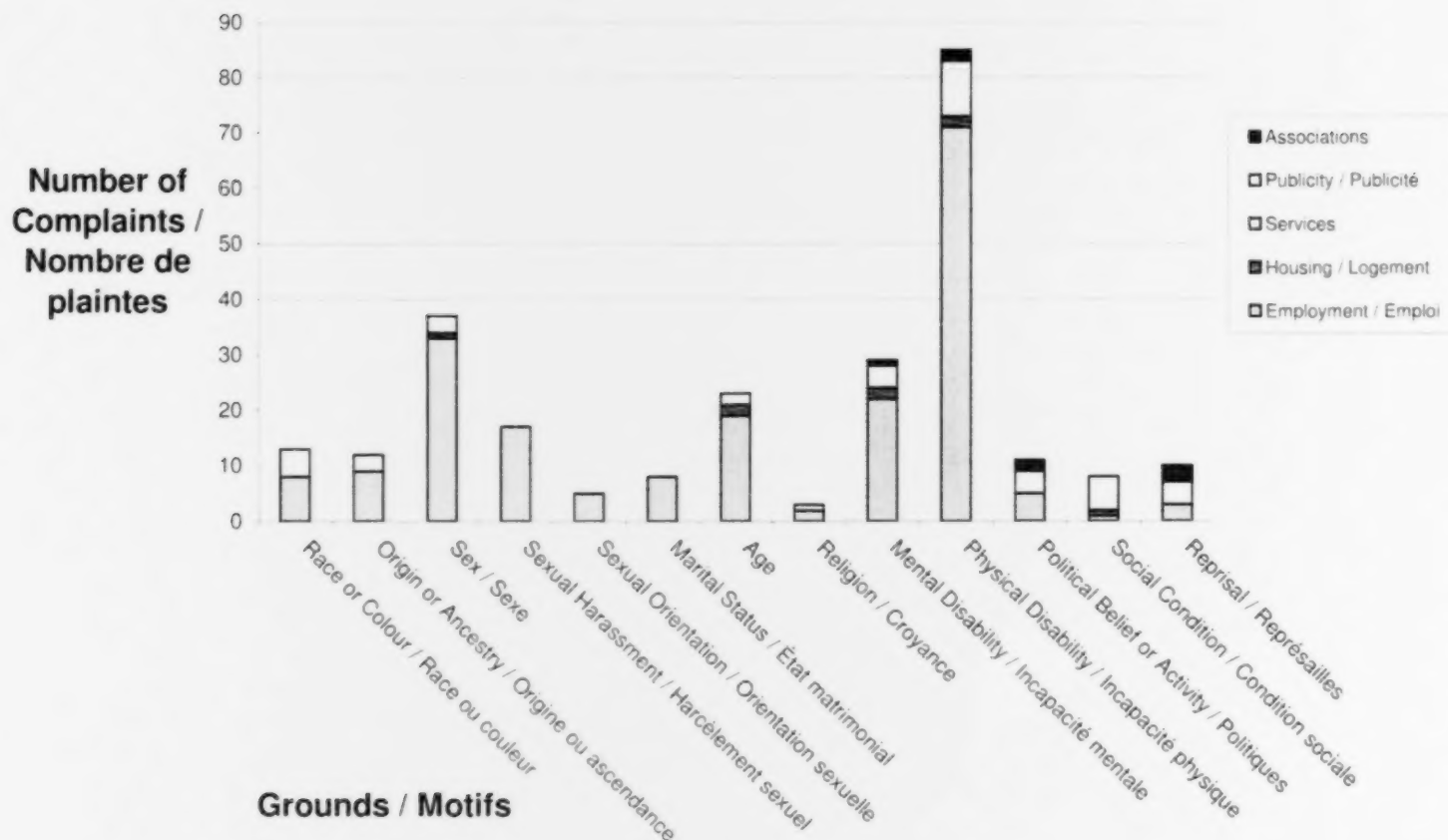


* Forty-four were similar complaints against two employers.

* Quarante quatre plaintes semblables avaient été portées contre deux employeurs.

New Complaints by Ground and Activity 2006-2007

Plaintes nouvelles par motif et activité



Appendix E / Annexe E

Summary of Expenditures

This annual report was printed before the publication of the Public Accounts for 2006-07. Audited information was not available. For final figures, please consult the supplementary information relating to the Department of Training and Employment Development in Volume 2 of the Public Accounts.

Résumé des dépenses

Le présent rapport annuel a été imprimé avant le dépôt des Comptes publics 2006-2007, moment auquel les données financières vérifiées n'étaient pas disponibles. Les chiffres définitifs figureront dans le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics relativement au ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.

	2005-06 Actual / Réelles	2006-07 Main Estimates / Budget principal	2006-07 Amended Budget / Budget rectifié	2006-07 Actual / Réelles	2006-07 Difference between actual and amended budget / Différence entre le budget réel et le budget rectifié
Compliance and Prevention / Traitement des plaintes et prévention	\$717,942	\$621,047	\$638,988	\$653,307	(\$14,319)
Legal Services / Services juridiques	\$55,572	\$234,372	\$239,572	\$173,750	\$65,822
Office of the Commission / Le bureau de la Commission	\$47,702	\$27,581	\$27,581	\$52,421	(\$24,840)
Total	\$821,216	\$883,000	\$906,141	\$879,478	\$26,663

Appendix F - Annexe F

Overview of the Human Rights Act

The *Human Rights Act* of New Brunswick, which is often cited as the *Human Rights Code*, is a provincial law that prohibits discrimination and harassment based on 14 personal characteristics in specified activities that fall under provincial jurisdiction. It is the principal legal instrument through which equality rights are enforced in New Brunswick.

The *Act* applies to public services, accommodations and facilities; the leasing of premises; the sale of property; labour unions and professional, business or trade associations; notices and signs; and all aspects of employment.

However, the *Human Rights Act* does not apply to federally regulated activities. Some examples are broadcasting, telecommunications, banking, railways, shipping, aeronautics, extra-provincial transportation, uranium, grains, First Nations governments and the federal government. Federally regulated activities are subject to the *Canadian Human Rights Act*, which is enforced by the Canadian Human Rights Commission.

The New Brunswick *Human Rights Act* prohibits discrimination by private sector businesses and organisations as well as by the provincial and municipal governments. Employers are responsible for the acts of their employees if such acts were committed in the course of employment, that is, if they were in some way related or associated with employment.

Aperçu de la Loi sur les droits de la personne

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, souvent appelée *Code des droits de la personne* (plutôt que charte des droits de la personne), est une loi provinciale interdisant la discrimination et de harcèlement fondé sur 14 caractéristiques personnelles dans des activités précises qui sont de la compétence provinciale. Il s'agit du principal instrument juridique servant à faire respecter les droits à l'égalité au Nouveau-Brunswick.

La *Loi* s'applique aux services, à l'hébergement et aux commodités disponibles au public; à la location de locaux; à la vente de biens; aux syndicats; aux associations professionnelles, d'affaires ou de métiers; aux avis et enseignes et à tous les aspects de l'emploi.

Toutefois, la *Loi sur les droits de la personne* ne s'applique pas aux activités qui sont du ressort du fédéral. En voici quelques exemples : la radiodiffusion, les télécommunications, les opérations bancaires, ferroviaires, navales et aériennes, le transport extra provincial, l'uranium, les grains, les gouvernements des Premières nations et le gouvernement fédéral lui-même. Les activités qui sont du ressort du fédéral sont en général assujetties à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui est mise en application par la Commission canadienne des droits de la personne.

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick interdit la discrimination et le harcèlement par des entreprises et des organismes du secteur privé, ainsi que par les gouvernements provincial et municipaux. Les employeurs sont responsables des actes discriminatoires accomplis par leurs employés dans le cadre de leur emploi, c'est-à-dire, qui sont reliés de quelque manière à l'emploi.

The courts have stated that it is not possible to avoid human rights laws through contracts or collective agreements, and that human rights laws prevail over any other law that conflicts with them unless it expressly says otherwise. However, human rights laws are subject to the Constitution, including the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

No regulations have been issued pursuant to the *Human Rights Act*. However, the Human Rights Commission has adopted certain guidelines (see appendices for list of publications).

Protection Against Discrimination and Harassment

Not all discrimination or harassment is illegal. The *Human Rights Act* of New Brunswick currently protects against discrimination and harassment based on 14 grounds: age, marital status, religion, physical disability, mental disability, race, colour, ancestry, place of origin, national origin, social condition, political belief or activity, sexual orientation and sex, including pregnancy. The *Act* also expressly prohibits sexual harassment in employment, housing and public services.

Discrimination can be defined in everyday terms as a practice or standard that is not reasonably necessary, that has the effect, intended or not, of putting certain persons or groups at a disadvantage because of shared personal characteristics such as race, sex or religion, and that is based on stereotypes about them or perpetuates the view that they are less capable or less worthy of recognition or value.

Canadian courts have recognised that discrimination may be direct, involving an intentional difference in

Les tribunaux ont statué qu'il n'est pas possible de se soustraire aux lois sur les droits de la personne par des contrats ou des conventions collectives et que les lois sur les droits de la personne l'emportent sur toute autre disposition législative qui les contredit, à moins de mention expresse à l'effet contraire. Toutefois, les lois sur les droits de la personne sont sujettes à la *Loi constitutionnelle*, y compris la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Aucun règlement n'a été établi en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*. Cependant, la Commission a adopté certaines lignes directrices (voir en annexe la liste des publications).

Protection contre la discrimination et le harcèlement

Toute discrimination n'est pas illicite. La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick protège contre la discrimination et le harcèlement fondés sur 14 motifs : âge, état matrimonial, religion, incapacité physique, incapacité mentale, race, couleur, ascendance, lieu d'origine, origine nationale, condition sociale, convictions ou activité politiques, orientation sexuelle et sexe, y compris l'état de grossesse. En outre, la *Loi* interdit expressément le harcèlement sexuel dans l'emploi, le logement et les services publics.

En termes simples, la discrimination est toute pratique ou norme qui n'est pas raisonnablement nécessaire, qui a l'effet, intentionnel ou non, de porter préjudice à certaines personnes à cause de caractéristiques personnelles qu'elles ont en commun, telles que la race, le sexe ou la religion, et qui est fondée sur des stéréotypes à leur égard ou qui perpétue l'opinion qu'elles sont moins capables ou moins dignes d'être reconnues ou valorisées.

Les tribunaux canadiens reconnaissent deux formes de discrimination. En effet, la discrimination directe se carac-

treatment, usually motivated by bigotry, prejudice or stereotypes. However, it may also be unintentional, as in the case of "systemic" or "adverse effects" discrimination that occurs when a uniform practice has a disproportionately adverse effect on a disadvantaged group and the needs of the group are not reasonably accommodated.

Employers, service providers and others who are required not to discriminate must go beyond treating everyone the same without regard to race, sex and the other personal characteristics protected in human rights laws. They must, in addition, accommodate as much as reasonably possible the protected characteristics of those to whom such uniform treatment would have a discriminatory effect. This means that they must avoid standards that have a discriminatory effect where this can be done without sacrificing their own legitimate objectives or incurring undue hardship, whether that hardship takes the form of impossibility, serious risk or excessive cost.

Exceptions and Limits

The *Human Rights Act* includes a number of exceptions. For example, according to sub. 5(3), minors may be denied a service if this is due to an age of majority specified in a law. Also, section 13 provides that preferences or restrictions made pursuant to an affirmative action programme aimed at remedying a traditional situation of disadvantage are not discriminatory.

The *Human Rights Act* also has several exceptions concerning "bona fide qualifications" and "bona fide occupational qualifications." Recent Supreme Court of Canada decisions have established a three-part test

térise par une différence volontaire de traitement, souvent motivée par le sectarisme, par des préjugés ou par des stéréotypes. Pour sa part, la discrimination dite « systémique » ou « par suite d'un effet préjudiciable » est involontaire; elle se caractérise par une pratique uniforme qui a un effet négatif disproportionné sur un groupe désavantagé lorsqu'on ne prend pas des mesures raisonnables pour s'adapter aux besoins du groupe.

Les employeurs, les fournisseurs de services et les autres personnes obligés de s'abstenir d'exercer de la discrimination ne doivent pas s'en tenir à accorder un traitement uniforme à tous, sans égard à la race, au sexe et aux autres caractéristiques personnelles visées par la législation sur les droits de la personne. Ils doivent également composer, autant qu'il est raisonnablement possible de le faire, avec les caractéristiques visées des personnes sur lesquelles ce traitement uniforme aurait un effet discriminatoire. Ceci signifie qu'ils doivent éviter toute norme ayant un effet discriminatoire lorsqu'ils peuvent le faire sans sacrifier leurs propres objectifs légitimes et sans qu'il en résulte pour eux une contrainte excessive, que cette contrainte revête la forme d'une impossibilité, d'un risque grave ou d'un coût exorbitant.

Exceptions et limites

La *Loi sur les droits de la personne* prévoit un certain nombre d'exceptions. Ainsi, en vertu du paragraphe 5(3), on peut refuser un service aux mineurs lorsque ceci est autorisé par une loi. En outre, l'article 13 prévoit que des préférences ou des restrictions ne sont pas discriminatoires lorsqu'elles sont faites conformément à un programme d'action positive visant à remédier à une situation traditionnelle de préjudice.

De plus, la *Loi sur les droits de la personne* prévoit plusieurs exceptions concernant les « qualifications réellement requises » et les « qualifications professionnelles réellement requises. » Des décisions récentes de la Cour su-

to determine whether these exceptions apply. According to this test, a discriminatory standard adopted by an employer, landlord, owner or service provider is justified only when:

(1) the standard was adopted for a purpose or goal that is rationally connected to the function being performed,

(2) it was adopted in good faith and in the belief that it is necessary to fulfill that purpose or goal, and

(3) it is in fact be reasonably necessary to accomplish that purpose or goal, in the sense that the employer, landlord, owner or service provider cannot accommodate affected individuals without incurring undue hardship.

Like all laws, the *Human Rights Act* is subject to the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, which has been part of Canada's Constitution since 1982. Like the *Act*, the *Charter* protects equality rights. However, the *Charter* also guarantees certain fundamental freedoms, democratic rights, mobility rights, legal rights, aboriginal rights and linguistic rights. Furthermore, the *Charter* is enforced by the courts, not by any government agency. And, unlike the *Human Rights Act*, the *Charter* only applies to governments and their agents; private sector businesses and organisations are not subject to the *Charter*. The Commission interprets and applies the *Human Rights Act* in a manner consistent with the *Charter of Rights*.

prême du Canada ont permis d'établir trois mesures pour déterminer si ces exceptions s'appliquent. Dorénavant, une norme discriminatoire adoptée par un employeur, propriétaire ou fournisseur de service est justifiée seulement si :

premièrement, la norme a été adoptée dans un but ou un objectif rationnellement lié aux fonctions exercées;

deuxièmement, elle a été adoptée de bonne foi, en croyant qu'elle est nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif; et

troisièmement, elle est en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif en ce sens que l'employeur, le propriétaire ou le fournisseur de service ne peut pas composer avec les particuliers qui sont affectés par la norme sans que cela lui impose une contrainte excessive.

Comme toutes les lois, la *Loi sur les droits de la personne* est assujettie à la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui fait partie de la Constitution du Canada depuis 1982. Comme la *Loi sur les droits de la personne*, la *Charte* protège les droits à l'égalité; cependant, la *Charte* protège aussi des libertés fondamentales, des droits démocratiques, des libertés de circulation, des garanties juridiques, des droits des autochtones et des droits linguistiques. De plus, l'application de la *Charte* est assurée par les cours de justice et non par un organisme gouvernemental. Finalement, à la différence de la *Loi sur les droits de la personne*, la *Charte* vise seulement les gouvernements et leur personnel; les organismes et les entreprises du secteur privé n'y sont pas assujettis. La Commission des droits de la personne interprète et applique la *Loi sur les droits de la personne* conformément aux dispositions de la *Charte canadienne*.

Enforcement Process

The *Human Rights Act* is administered by the New Brunswick Human Rights Commission, which reports to the Minister of Post-Secondary Education, Training, and Labour. The Commission investigates and conciliates formal complaints of discrimination filed under the *Act* and advances equality of opportunity through public education programmes and community development activities.

A person claiming to be aggrieved by discrimination contrary to the *Human Rights Act* may file a complaint on a special form available from the Commission. There is no cost associated with the complaint process, and it is illegal to retaliate against a person for filing a complaint. However, the incident in question must have occurred within the previous year, unless the Commission grants a time extension.

In 2004, the Commission introduced an early mediation service. A staff person acting as a neutral third party assists the parties to resolve the complaint as early as possible.

If early mediation is unsuccessful or is refused by the parties, a Human Rights Officer investigates the complaint. Throughout the investigation, there are opportunities for the parties to settle the complaint.

Depending on the information gathered, the Officer may recommend that the file be closed by the Director under s. 19.2 of the *Human Rights Act* as being clearly without merit. In that case, the parties receive a letter indicating why the file was closed as being clearly without merit, and advising them that they can appeal the dismissal to the Commission within 15 calendar days. If an appeal is filed, the members review the Director's decision and either uphold it or direct that the file be re-opened for further action.

Modalités de mise en vigueur

La *Loi sur les droits de la personne* est appliquée par la Commission des droits de la personne, qui relève du ministre de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail. La Commission fait enquête sur les plaintes officielles de discrimination déposées en vertu de la *Loi*, elle s'occupe de leur règlement, et elle favorise l'égalité des chances par des programmes d'éducation du public et des activités de développement communautaire.

Une personne qui se prétend lésée par une violation de la *Loi sur les droits de la personne* peut déposer une plainte sur un formulaire spécial fourni par la Commission. Le service est gratuit et il est illégal d'user de représailles contre une personne qui a déposé une plainte. Toutefois, l'incident faisant l'objet de la plainte doit s'être produit au cours de la dernière année à moins que la Commission ait consenti à un prolongement du délai.

En 2004, la Commission a établi un service de médiation précoce. Un membre du personnel, qui fait fonction de tierce partie neutre, aide les parties à résoudre la plainte dans les plus brefs délais.

Si la médiation précoce échoue ou est refusée par les parties, un employé de la Commission fait enquête sur la plainte. Tout au long de l'enquête, les deux parties ont l'occasion de régler la plainte.

Selon l'information recueillie, l'agent peut recommander que la directrice ferme le dossier en vertu de l'article 19.2 de la *Loi sur les droits de la personne* pour le motif que celle-ci est clairement non fondée. En l'espèce, les parties reçoivent une lettre indiquant pourquoi le dossier a été fermé, ayant été jugé clairement non fondé, et les informant qu'elles peuvent interjeter appel du rejet auprès de la Commission dans un délai de 15 jours civils. Si un appel est déposé, les membres révisent la décision de la directrice et la maintiennent ou ordonnent que le dossier soit rouvert pour que d'autres mesures soient prises à cet égard.

Unless the case was closed by the Director under s. 19.2, the Officer prepares a case analysis report. The report contains an analysis of the information gathered through the investigation process and a recommendation from the staff to the Commission members to either dismiss the complaint as being without merit or to proceed with conciliation efforts. The report is shared with the parties and they can respond to it in writing.

The case analysis report and the parties' responses are considered by the Commission at its next meeting. The Commission determines whether the complaint should be dismissed, or whether the staff should continue to attempt to effect a settlement.

If efforts to reach a settlement fail, the complaint is again brought before a Commission meeting so that the Commission may determine whether the complaint should be heard before a public Board of Inquiry. The Commission may also dismiss the complaint at this stage.

When the Commission determines that a public Board of Inquiry should hear the matter, it forwards its recommendation to the Minister of Post-Secondary Education, Training, and Labour, who appoints the Board. The Minister may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case.

The Board hears the evidence and argument of all the parties to the complaint. This may include the Commission as the *Human Rights Act* provides that it may be a party and may have carriage of the complaint. If the Board finds that the *Human Rights Act* was not violated, it dismisses the complaint. If it

Sauf si le dossier est fermé par la directrice en vertu de l'article 19.2, l'agent rédige un rapport d'analyse du cas. Le rapport contient l'analyse de l'information recueillie par le biais du processus d'enquête et une recommandation du personnel aux membres de la Commission, soit le rejet de la plainte qui n'est pas fondée ou la conciliation. Ce rapport est communiqué aux parties qui peuvent y répondre par écrit.

La Commission étudie le rapport d'analyse du cas et les réponses des deux parties lors de sa prochaine réunion. Elle détermine si la plainte doit être rejetée, ou si le personnel doit poursuivre sa tentative de règlement.

Si les efforts en vue d'en arriver à un règlement ne réussissent pas, la plainte est de nouveau présentée à une réunion de la Commission, pour que celle-ci détermine si la plainte doit être entendue par une commission d'enquête publique. Elle peut également rejeter la plainte à cette étape.

Lorsqu'elle détermine qu'une commission d'enquête publique devrait entendre l'affaire, la Commission transmet sa recommandation au ministre de l'Éducation post-secondaire, de la Formation et du Travail, qui nomme la commission d'enquête. Le ministre peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui s'occupe de divers genres de conflits en matière d'emploi ou encore, à une commission d'enquête sur les droits de la personne constituée pour entendre une plainte en particulier.

Le tribunal tient une audience publique pour entendre la preuve et l'argumentation de toutes les parties à la plainte. La Commission peut être du nombre également, car la *Loi sur les droits de la personne* prévoit qu'elle peut être une partie et avoir charge de la plainte. Si le tribunal conclut qu'il n'y a pas eu violation de la *Loi sur les droits de la*

concludes that there was a violation, it may order, for example, that the discrimination stop, that a dismissed employee be reinstated with back pay, that an apartment be offered to a person who had been denied an apartment or that the victim be compensated financially for expenses and emotional suffering.

It is the Board of Inquiry, not the Commission, that holds a hearing and issues an order. Such boards are separate and independent from the Commission.

Educational Mandate

It is also the function of the Commission to forward the principle that every person is free and equal in dignity and rights. The preamble to the *Human Rights Code* reminds New Brunswickers that ignorance, forgetfulness, or contempt of the rights of others are often the cause of public miseries and social disadvantage and that people and institutions remain free only when freedom is founded upon respect for moral and spiritual values and the rule of law. Consequently, the Commission expends significant resources in the area of human rights education, both with respect to application of the *Code* and with respect to promotion of the rights protected under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and under international human rights treaties binding on the Province.

The Commission also reports through government to international bodies responsible for the implementation of human rights treaties on its own efforts in the elimination of discrimination.

personne, il rejette la plainte. S'il conclut qu'il y a eu violation, il peut, par exemple, ordonner de cesser l'acte discriminatoire, de réengager un employé licencié et de lui payer un salaire rétroactif, d'offrir un logement à la personne à qui on avait refusé la location ou d'indemniser la victime pour ses dépenses ou ses souffrances émotionnelles.

C'est le tribunal, non pas la Commission des droits de la personne, qui tient une audience et émet une ordonnance. Les commissions d'enquête sont des tribunaux indépendants qui sont distincts de la Commission des droits de la personne.

Mandat lié à l'éducation

La Commission a également pour fonction de faire avancer le principe de l'égalité de tous les êtres humains en dignité et en droits. Le préambule au *Code des droits de la personne* rappelle aux Néo-Brunswickois et aux Néo-Brunswickoises que l'ignorance, la négligence ou le mépris des droits d'autrui sont souvent les causes de souffrances publiques et de désavantages sociaux et que les personnes et les institutions ne demeurent libres que lorsque la liberté est fondée sur le respect des valeurs morales et spirituelles et de la prééminence du droit. Par conséquent, la Commission consacre des ressources importantes à l'éducation aux droits de la personne, tant en ce qui a trait à l'application du *Code* qu'à la promotion des droits protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés* et par les traités internationaux sur les droits de la personne, qui lient la province.

La Commission fait également rapport par l'entremise du gouvernement aux organismes internationaux qui sont responsables de la mise en œuvre des traités sur les droits de la personne relativement aux efforts qu'elle déploie afin d'éliminer la discrimination.

Appendix G Annexe G

Publications of the New Brunswick Human Rights Commission

Publications

- Annual Report
- Accommodation at Work (reference manual). (2006, 27 pages)
- Accommodation at Work, FAQ for Employers
- Accommodation at Work, FAQ for Workers
- New Brunswick Human Rights Day (poster of declaration by the Premier that September 15 is N.B. Human Rights Day, 8" x 11.5")
- Thirty-Five Years and Looking Forward! A Discussion Paper and Survey on New Directions in Human Rights for New Brunswick (2002, 17 pages)
- Towards a World Family (Ferris Report) (1989, 270 pages)

Guidelines adopted by the Commission

- General Criteria for the Investigation of Complaints of HIV/AIDS Discrimination (1997, 3 pages)
- Guideline on Accommodating Physical and Mental Disability at Work (2004, 28 pages)
- Guideline on B.F.O.Q.'s and B.F.Q.'s and the Duty to Accommodate (2000, 10 pages)
- Guideline on Delegation of Compliance Functions (2001, 4 pages)

Publications de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Publications

- Rapport annuel
- Les mesures d'adaptation au travail (2006, 27 pages)
- Les mesures d'adaptation au travail, brochure à l'intention des employeurs
- Les mesures d'adaptation au travail, brochure à l'intention des travailleurs
- Journée des droits de la personne du N.-B. (affiche, déclaration du premier ministre déclarant que le 15 septembre est la Journée des droits de la personne du N.-B., 8 po. x 11.5 po.)
- Trente-cinq ans et toujours de l'avant! Document de consultation et sondage sur les nouvelles orientations en matière de droits de la personne au N.-B. (2002, 17 pages)
- Faisons du monde notre famille (rapport Ferris) (1989, 270 pages)

Lignes directrices adoptées par la Commission

- Critères généraux relatifs à l'accueil de plaintes de discrimination fondée sur l'infection par le VIH/SIDA (1997, 3 pages)
- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail (2004, 32 pages)
- Ligne directrice concernant les tests de dépistage d'alcool et de drogues en milieu de travail (2003, 19 pages)

- Guideline on Discrimination in the Housing Sector (2004, 19 pages)
 - Guideline on Drug and Alcohol Testing in the Workplace (2003, 16 pages)
 - Guideline on Political Belief or Activity (2004, 7 pages)
 - Guideline on Pregnancy Discrimination (2004, 10 pages)
 - Guideline on Privilege and the Human Rights Commission (1995, 3 pages)
 - Guideline on Social Condition (2004, 8 pages)
 - Guideline on Special Programmes (2004, 9 pages)
 - Guideline on Time Limit Extension for Complaint Initiation (1996, 1 page)
- Ligne directrice relative à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable (2000, 10 pages)
 - Lignes directrices sur la condition sociale (2004, 9 pages)
 - Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes (2001, 4 pages)
 - Ligne directrice sur la discrimination dans le secteur du logement (2004, 21 pages)
 - Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse (2004, 11 pages)
 - Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte (1996, 1 page)
 - Ligne directrice sur les communications privilégiées (1995, 3 pages)
 - Lignes directrices sur les convictions ou l'activité politique (2004, 7 pages)
 - Ligne directrice sur les programmes spéciaux (2004, 10 pages)

